

# **Rapport d'orientations budgétaires**

2022



# SOMMAIRE

---

<b>PREAMBULE</b> .....	<b>4</b>
<b>PARTIE 1 : LE CONTEXTE ECONOMIQUE NATIONAL ET TERRITORIAL</b> .....	<b>5</b>
<b>I. UN BUDGET 2022 QUI S'INSCRIT DANS UN CONTEXTE DE CAMPAGNE ELECTORALE</b> .....	<b>5</b>
A. <i>Un contexte macroéconomique favorable au gouvernement</i> .....	5
B. <i>Un quinquennat qui a fait la part belle aux plus riches</i> .....	6
<b>II. DES COLLECTIVITES TERRITORIALES RESILIENTES ET AGILES</b> .....	<b>7</b>
A. <i>La participation unanime des collectivités territoriales à l'effort de relance</i> .....	7
B. <i>L'incertitude des collectivités sur leurs marges de manœuvre financières</i> .....	8
1) <i>La stabilité des dotations</i> .....	8
2) <i>Un lien qui se perd entre la fiscalité et le territoire.</i> .....	8
3) <i>La refonte des indicateurs financiers</i> .....	9
4) <i>La participation renforcée à la maîtrise des dépenses publiques</i> .....	9
<b>III. LA SITUATION FINANCIERE DE L'EPT PLAINE COMMUNE</b> .....	<b>11</b>
A. <i>Etat des lieux financier</i> .....	11
B. <i>L'élaboration d'un nouveau pacte financier et fiscal</i> .....	12
<b>PARTIE 2 : LES ORIENTATIONS MUNICIPALES POUR 2022</b> .....	<b>14</b>
<b>I. SORTIR D'UN SYSTEME EDUCATIF QUI REPRODUIT LES INEGALITES</b> .....	<b>14</b>
<b>II. EXIGER UN DEVELOPPEMENT DU TERRITOIRE UTILE AUX COURNEUVIEN-NE-S</b> .....	<b>15</b>
<b>III. AFFIRMER L'ACCES AUX DROITS ET LUTTER CONTRE LA PAUVRETE.</b> .....	<b>16</b>
<b>IV. AMENAGER UNE VILLE VIVANTE, ECOLOGIQUE ET POPULAIRE</b> .....	<b>17</b>
<b>V. IMAGINER UNE VILLE CREATIVE, TREMLIN DE L'EPANOUISSEMENT DE TOUTES ET DE TOUS</b> .....	<b>18</b>
<b>VI. PORTER NOTRE « VILLE MONDE » AVEC FIERTE</b> .....	<b>19</b>
<b>VII. VIVRE MIEUX DANS L'ESPACE PUBLIC</b> .....	<b>20</b>
<b>VIII. PARTICIPER LES POUVOIRS DE FAIRE ET DE DECIDER</b> .....	<b>21</b>
<b>PARTIE 3 : LES RESSOURCES MOBILISEES</b> .....	<b>23</b>
<b>I. LE CADRAGE BUDGETAIRE 2022</b> .....	<b>23</b>
<b>II. LES RESSOURCES FINANCIERES</b> .....	<b>23</b>
A. <i>Les recettes prévisionnelles</i> .....	23
1) <i>Les recettes institutionnelles</i> .....	23
2) <i>Les recettes fiscales</i> .....	28
3) <i>La tarification</i> .....	29
4) <i>Les dépenses de fonctionnement</i> .....	29
B. <i>Le plan pluriannuel d'investissement (PPI)</i> .....	29
1) <i>Les projets structurants 2022</i> .....	29
2) <i>Le financement des investissements</i> .....	30
<b>III. LES RESSOURCES HUMAINES</b> .....	<b>31</b>
A. <i>Les effectifs</i> .....	31
B. <i>Les dépenses prévisionnelles 2022</i> .....	35
1) <i>Les dépenses 2021</i> .....	35
2) <i>Les dépenses prévisionnelles 2022</i> .....	36
C. <i>Les avantages en nature</i> .....	36
1) <i>Les frais de transport</i> .....	36
2) <i>La protection sociale du personnel</i> .....	37
3) <i>L'aide aux vacances des enfants</i> .....	38

4) La participation aux frais d'accueil du jeune enfant.....	39
5) L'aide au CASC et aux organisations syndicales .....	39
D. <i>Le temps de travail</i> .....	39
<b>CONCLUSION</b> .....	<b>41</b>
<b>ANNEXE</b> .....	<b>42</b>
<b>RAPPORT SUR L'EGALITE FEMMES – HOMMES AU SEIN DU PERSONNEL COMMUNAL</b> .....	<b>42</b>
A. <i>Les effectifs</i> .....	43
B. <i>Le temps de travail</i> .....	45
C. <i>La rémunération</i> .....	46
D. <i>La formation</i> .....	48
E. <i>La carrière</i> .....	49
F. <i>Condition de travail, hygiène et santé</i> .....	53

# Préambule



L'article 107 de la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant sur la nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe) impose des obligations relatives à la transparence et à la responsabilité financière des collectivités territoriales.

En effet, l'article L 2312-1 du Code général des collectivités territoriales indique que « *Dans les communes de 3 500 habitants et plus, le maire 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. Ce rapport donne lieu à un débat au conseil municipal, dans les conditions fixées par le règlement intérieur [...]. Il est pris acte de ce débat par une délibération spécifique* ».

Dès lors, la présentation d'un rapport d'orientation budgétaire (ROB) est obligatoire. Ce rapport doit donner lieu à débat et doit être acté par une délibération spécifique. Par ailleurs, dans les communes de plus de 10 000 habitant-e-s, le rapport doit également présenter plus de détails sur les dépenses induites par la gestion des ressources humaines.

Ainsi, ce rapport permet aux membres du conseil municipal d'être informé-e-s sur l'évolution de la situation financière de la ville, de mettre en lumière certains éléments rétrospectifs et de discuter des orientations budgétaires qui préfigureront les priorités qui seront affichées dans le budget primitif.

Il vise à être un outil de prospective en permettant à l'ensemble des élu-e-s de s'interroger sur la capacité réelle de la commune à financer les décisions prises, à évaluer les perspectives économiques locales, nationales et même européennes qui vont impacter fortement les moyens financiers de la ville.

Enfin, ce rapport joue un rôle important en direction des habitant-e-s et des partenaires institutionnels car il doit être transmis par la commune au président de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre dont elle est membre dans un délai de quinze jours à compter de son examen par le conseil municipal. Il est également mis à la disposition du public à l'Hôtel de Ville, dans les quinze jours suivants la tenue du débat d'orientations budgétaires. Le public est avisé de la mise à disposition de ces documents par tout moyen.

# Partie 1 : Le contexte économique national et territorial

## I. Un budget 2022 qui s'inscrit dans un contexte de campagne électorale

Dans un contexte de reprise économique, la loi de finances 2022 table sur une croissance forte pour financer une hausse des dépenses, tout en amorçant une amélioration de la situation des finances publiques.

Mais cette loi de finances, dernière du quinquennat, est fortement critiquée y compris par le Haut Conseil des finances publiques qui a estimé, lors de la présentation du projet, qu'il était incomplet et qu'à ce titre, il ne pouvait donner un « avis pleinement éclairé ».

### A. Un contexte macroéconomique favorable au gouvernement

La loi de finances 2022 s'inscrit dans un contexte macro-économique plus favorable même si la France ne retrouvera que fin 2021 le niveau d'activité économique qui était le sien avant le déclenchement de la crise liée au Covid-19.

Le scénario retenu par le gouvernement est celui d'une croissance du produit intérieur brut (PIB) de 6,25 % en 2021 et 4 % en 2022. Celle-ci serait le résultat en particulier de la progression de la consommation, contrainte en 2021 par les mesures sanitaires.

Sous l'effet du rebond du PIB, le déficit public et la réduction de la dette redeviennent des priorités. Alors que le déficit public a atteint 9,1 % du PIB en 2020, notamment en raison de la crise et des mesures prises pour en limiter l'impact, il devrait être de 8,1 % du PIB en 2021 et 4,8 % du PIB en 2022.

Il devrait atteindre 115,3 % du PIB en 2021, puis 113,5 % en 2022. Cette tendance s'explique notamment par la baisse du volume des dépenses publiques de 3,5 %, sous l'effet notamment de la sortie progressive des mesures d'urgence.

Dans ce contexte, le gouvernement a décidé d'augmenter le budget 2022 de près de 11 Mds€ :

- La hausse de 1,7 Mds€ de la mission Défense portera le budget des armées à 40,9 Mds€ dont 800 M€ consacrés aux programmes d'armement et d'entretien des matériels et 600 M€ consacrés à l'acquisition de matériels.
- Le budget du ministère de la culture est fixé à 4 Mds€ en 2022, en hausse de 7,5 % par rapport à 2021. Les crédits de la création artistique s'élèveront ainsi au global à 909 M€, soit une hausse de 5,6 % et près de 100 M€ de plus qu'en 2017.
- La hausse des crédits pour l'éducation nationale s'élève à 1,6 Mds€ par rapport à la loi de finances de 2021. Ainsi, pour le budget 2022, la mission interministérielle « Enseignement scolaire » est créditée de 55,2 Mds€.

L'Etat devrait également engranger 300,8 Mds€ de recettes en 2021 soit davantage qu'en 2020, quand l'arrêt de l'économie provoqué par la Covid-19 les avait fait chuter à 270 Mds€. Les recettes sont donc prévues à hauteur de 310,9 Mds€ en 2022. Les recettes d'impôt sur les sociétés et celles d'impôt sur le revenu devraient aussi battre des records, à environ 40 Mds€ en 2021 et 82 Mds€ en 2022.

Cette hausse des recettes publiques intervient alors même que le gouvernement poursuit sa politique de baisse de l'imposition des sociétés et de suppression de la taxe d'habitation. L'explication de ce paradoxe tient au fait que les recettes publiques bénéficient de la reprise économique. En effet, la grande majorité des recettes de l'État sont proportionnelles à l'activité économique (impôt sur le revenu, impôt sur les sociétés, TVA, etc.). Ainsi, plus le PIB croît, plus les recettes publiques augmentent.

Pour autant, il convient de rappeler qu'en 2022, le taux de prélèvements obligatoires annuels (impôts, taxes, droits, cotisations...) sera stable puisqu'il sera de 43,5% du PIB, soit le taux le plus faible depuis plus de dix ans. Mais, si le gouvernement estime que cette baisse est équitablement répartie entre les

ménages et les entreprises, force est de constater que depuis 2017, le taux de cotisation n'a cessé de baisser pour les entreprises puisqu'en 2022, toutes verront leurs profits imposés au taux nominal de 25 %, contre 33,3% en début de quinquennat. En 2022, la tendance à la baisse de l'impôt pour les plus riches et les grosses sociétés se poursuit quand, à l'inverse, la TVA et de la CSG pèsent plus encore avec la hausse des prix sur les plus fragiles et les catégories moyennes.

## B. Un quinquennat qui a fait la part belle aux plus riches

A quelques semaines de l'élection présidentielle, le pouvoir d'achat s'impose comme la principale préoccupation des Français.

Or, une étude publiée en novembre 2021 par l'Institut des politiques publiques montre que les mesures concernant le pouvoir d'achat prises durant ce dernier quinquennat ont davantage bénéficié aux plus riches, tandis que le niveau de vie des plus pauvres a diminué. En effet, les 1 % les plus riches ont bénéficié de la plus importante hausse de pouvoir d'achat. Ceux-ci ont ainsi obtenu un gain moyen de 2,8 % sur l'ensemble de leurs revenus après impôts et prestations. À l'inverse, les 5 % des ménages les plus pauvres ont perdu 0,5 % de pouvoir d'achat en moyenne.

Ainsi, les plus riches sont les grands gagnants car certaines réformes mises en place durant ce quinquennat ciblaient particulièrement les plus riches : transformation de l'impôt sur la fortune (ISF), de l'impôt sur la fortune immobilière (IFI) ou de la mise en place du prélèvement forfaitaire unique (PFU) sur les revenus du capital. En revanche, les ménages les plus modestes ont nettement pâti de la hausse de la fiscalité sur l'énergie et le tabac, qui pèsent davantage en proportion de leur revenu. L'étude toutefois relève qu'à l'exception des plus pauvres, tous les ménages ont vu leur niveau de vie progresser. La hausse moyenne globale pour l'ensemble des Français, lors des cinq dernières années, est d'environ 1,6 %.

Cette étude est venue contredire la communication du gouvernement qui indique que sa politique a essentiellement profité aux plus pauvres et alors même qu'il a dû mettre en place des aides exceptionnelles en direction de plusieurs catégories de la population.

Ainsi, face à l'envolée des cours du gaz, de l'essence et de certaines denrées alimentaires, le gouvernement a décidé de revaloriser le « chèque énergie » de 100 euros, puis d'imposer un « bouclier tarifaire » en gelant les tarifs du gaz et de l'électricité pour contrer la flambée des prix et enfin d'octroyer une « indemnité inflation » de 100 euros, qui doit être versée entre décembre 2021 et février 2022, à 38 millions de Français gagnant moins de 2.000 euros par mois.

Les mesures dédiées à compenser la hausse des prix de l'énergie coûteront 6,2 Mds€. L'indemnité inflation" représentera une dépense de 2,3 Mds€ en 2022 après 1,5 Mds€ en décembre 2021. Quant au coût du plafonnement de la hausse du tarif de l'électricité, il est estimé à 5,9 Mds€.

Mais ces aides ne traitent pas les problèmes de fond. En effet, le bouclier tarifaire n'est que temporaire. Pour exemple, alors que le prix du gaz a augmenté de 51 % de janvier à septembre 2021, après une forte chute en 2020 due à la pandémie de Covid-19, le gel du tarif du gaz annoncé dans un premier temps jusqu'en avril 2022 ne sera effectif que jusqu'à la fin de l'année 2022. L'augmentation prévue aura bien lieu, mais elle est reportée à 2023. En effet, à compter de cette date, le consommateur verra le prix du gaz alourdi par un mécanisme de lissage. Il le paiera un peu plus cher que les cours du marché, afin que les sommes non payées en 2022 soient progressivement récupérées par les sociétés productrices.

Ces différentes mesures ont été, pour une part importante, inscrites dans la loi de finances rectificative n°2 pour 2021, tout comme les 900 M€ de crédits supplémentaires pour l'embauche des chômeurs de longue durée en contrat de professionnalisation (notamment le versement de la prime à l'embauche de 8 000 €).

En effet, ces dépenses nouvelles vont intervenir par redéploiements de crédits. Au fil des textes budgétaires de 2021, gonflés par les mesures d'urgence liées à la crise et aux incertitudes quant à la durée de la crise sanitaire, les besoins ont fini par être surévalués (le fonds de solidarité avait été calibré pour rester en vigueur jusqu'à la fin de l'année, or le dispositif "coûts fixes" qui l'a remplacé le 1<sup>er</sup> octobre a engagé des dépenses très largement inférieures). Finalement, environ 8 Mds€ de crédits d'urgence n'ont pas été utilisés et ont été redéployés pour financer le « chèque énergie », la prolongation des primes à l'apprentissage, les transports en commun ....

Concernant la loi de finances 2022, en plus des mesures de pouvoir d'achat, s'ajoutent 2,8 Mds€ de crédits dédiés au plan d'investissement France 2030 dans les filières d'avenir, et 1,2 Mds€ pour financer le plan compétences. Au total, en 2022, ce sont 10,2 Mds€ de dépenses qui viendront s'ajouter à la hausse de 11 Mds€ des budgets des ministères.

## II. Des collectivités territoriales résilientes et agiles

### A. La participation unanime des collectivités territoriales à l'effort de relance

Après un début d'année qui a fait peser de nombreuses craintes, les collectivités territoriales, réserve faite des territoires les plus sensibles à certains impacts de la pandémie en termes sanitaires ou économiques, ont abordé l'exercice 2021 dans des conditions moins dégradées que prévu.

Selon les projections, l'année 2021 pourrait être marquée par le rétablissement de l'autofinancement à un niveau supérieur à celui de 2018 et par un rebond de l'investissement qui pourrait progresser de 3,8 Mds€ (59,8 Mds€ en 2021, après 55,9 en 2020 et 60,4 en 2019), encouragé par la croissance des droits de mutation (notamment grâce au maintien des comportements d'achat résultant de la crise sanitaire, de la diffusion géographique des prix immobiliers, de la faiblesse des taux d'intérêt et du gonflement de l'épargne des ménages) ; de la très grande stabilité fiscale constatée dans les communes pour une année post-électorale ; par une amélioration des produits des services et le maintien d'une stratégie appropriée de recours à l'emprunt; par les engagements financiers de l'État, des départements et des régions.

En effet, dans le cadre du plan France Relance, doté de 100 Mds€ dont 35 Mds€ pour la transition énergétique, 34 Mds€ pour la compétitivité des entreprises et 36 Mds€ pour la cohésion sociale, 10,5 Mds€ ont été dédiés aux collectivités territoriales afin de territorialiser la relance. Sur la période 2020-2022, les montants ont été répartis comme suit :

- 4,2 Mds€ pour compenser les pertes de recettes (clause de sauvegarde du bloc communal, avances aux départements en matière de DMTO ou soutien aux autorités organisatrices de la mobilité par exemple) ;
- 3,7 Mds€ pour des mesures sectorielles (réhabilitation de friches, développement des mobilités, accélération de la transition numérique...);
- 2,5 Mds€ pour les investissements du quotidien, dont :
  - o 950 M€ de dotation de soutien à l'investissement local (DSIL) exceptionnelle (transition écologique, résilience sanitaire et préservation du patrimoine),
  - o 950 M€ pour la rénovation énergétique des bâtiments des communes, intercommunalités et départements,
  - o 600 M€ pour la dotation régionale d'investissement (DRI) au titre de la rénovation thermique des bâtiments publics et des mobilités.

Ainsi, selon les indicateurs, même si le rythme traditionnel des dépenses d'investissement a été bouleversé, tous les niveaux de collectivités territoriales ont participé à la relance en accélérant la réalisation de certains projets.

Le baromètre réalisé par l'AdCF et la Banque des territoires, paru en septembre 2021, indiquait ainsi une nette reprise de la commande publique au premier semestre 2021 en comparaison du même semestre 2020, avec des hausses comprises entre 16 % et 58 % selon les niveaux de collectivités et même un volume d'achats supérieur à celui enregistré sur la même période en 2019 pour les régions et les intercommunalités. Toutefois, les difficultés d'approvisionnement en matières premières auxquelles doivent faire face les entreprises du BTP ainsi que la hausse des coûts de chantiers pourraient soit augmenter le niveau des dépenses, soit concourir au report de certains projets devenus trop onéreux.

## **B. L'incertitude des collectivités sur leurs marges de manœuvre financières**

La loi de finances 2022 n'introduit pas de bouleversement majeur pour les collectivités territoriales mais procède à quelques changements notamment concernant les indicateurs financiers.

### **1) La stabilité des dotations**

Les dotations de fonctionnement et d'investissement aux collectivités locales sont maintenues et sont en progression de 525 M€ par rapport à la loi de finances 2021. Mais cela est principalement dû au dynamisme des recettes fiscales nationales après la suppression de la taxe d'habitation (versement d'une fraction de TVA aux départements et intercommunalités à la place de la taxe foncière sur les propriétés bâties (TFPB)) et la baisse des impôts de production (création d'un prélèvement sur recettes en compensation des pertes de TFPB et de cotisation foncière des entreprises (CFE) au bloc communal).

Ainsi, la DGF sera stable en 2022 à 26,8 Mds€. Cette stabilité globale se fait essentiellement au profit des collectivités bénéficiant des dotations de solidarité urbaine et rurale (DSU et DSR) qui augmenteront chacune de 95 M€, mais aussi des départements qui voient leurs dotations de péréquation augmenter de 10 M€. Quant aux communes d'outre-mer, la moitié du rattrapage du niveau de dotations de péréquation sera réalisée en 2022. Mais il convient de rappeler que l'augmentation des dotations de péréquation est en réalité issue d'un redéploiement de crédits au sein de la DGF des communes et donc une réduction de la dotation forfaitaire de plusieurs communes à cause du mécanisme d'écrêtement.

Le budget 2022 reconduit également l'abondement supplémentaire de 350 M€ de dotations de soutien à l'investissement local (DSIL) pour alimenter les contrats de relance et de transition écologique (CRTE). Il reste cependant toujours assez difficile de bien discerner entre les ouvertures d'enveloppes (les Autorisations d'Engagement), les crédits à engager pour l'année (Crédits de Paiement) et les montants réellement décaissés.

Depuis 2021 les intercommunalités disposent d'une fraction de la TVA correspondant à leur ancien produit de taxe d'habitation sur les résidences principales. Il était prévu que cette fraction calculée une fois pour toute sur le montant de TVA de 2020 évolue chaque année comme la progression de la TVA au niveau national. Mais la crise sanitaire et économique de 2020 ayant entraîné une chute de la TVA en 2020, la part revenant aux collectivités aurait été plus élevée que prévu. Aussi, la loi de finances 2021 a supprimé cet effet d'aubaine en changeant l'année de référence pour le calcul du ratio de 2020 à 2021 et en modifiant son indexation l'année en cours. Ainsi, les intercommunalités bénéficieront en 2022 de la dynamique de la TVA de 2022, estimée à + 5,4 %.

### **2) Un lien qui se perd entre la fiscalité et le territoire.**

Depuis cinq ans, le panier fiscal des collectivités a été profondément modifié. Mais au-delà des éléments purement financiers, le changement profond de la fiscalité locale a conduit à une perte de lien fiscal avec le territoire. Ce constat vaut pour tous : les communes, les départements et les régions.

Cette analyse est portée depuis de nombreuses années par les associations d'élus et notamment l'Association des Maires de France (AMF) qui estime que la suppression de la taxe d'habitation « remet durablement en cause le contrat social entre les élus et les habitants » car « le financement du service public local pèse désormais pour partie sur le contribuable national ».

Dans son rapport annuel sur les finances publiques locales en date du 23 novembre 2021, la Cour des Comptes va dans ce sens et regrette que le panier fiscal du bloc communal dépende désormais de la conjoncture économique. En réponse, l'AMF a indiqué que cette évolution risque d'affaiblir l'intervention des communes et des intercommunalités pour amortir les effets conjoncturels des crises, répondre aux besoins des habitants et soutenir le tissu économique local. Elle alerte également sur les conséquences des pertes de recettes fiscales du bloc communal à hauteur de 3,4 Md€ au titre des impôts économiques et de 23Md€ au titre de la taxe d'habitation.

Par ailleurs, la Cour des Comptes a jugé que « le remplacement d'impôts locaux par des fractions d'impôts nationaux, des dotations ou des prélèvements sur recettes entraîne une rigidification des ressources et tend à réduire les marges de manœuvre des collectivités ». Cette analyse avait déjà été portée par l'AMF auprès du Président de la République et avait rappelé qu'en « nationalisant » la taxe

d'habitation, cela amène un recul de la décentralisation puisque 33% des recettes de fonctionnement du bloc communal sont désormais déterminées par l'Etat.

### **3) La refonte des indicateurs financiers**

La première loi de finances du quinquennat 2017-2022 a posé les bases d'un bouleversement en profondeur des finances locales avec la suppression de la taxe d'habitation et la réorganisation du panier fiscal des différents niveaux de collectivités. Elle a également mis fin à la réduction de la DGF et l'a remplacé par un mécanisme contractuel contraignant d'encadrement des dépenses de fonctionnement des plus grandes collectivités. Aussi, les lois de finances suivantes se sont principalement attachées à mettre en œuvre cette réforme et procéder à différents ajustements, sur les dotations de l'Etat aux collectivités territoriales en particulier.

Dans ce contexte de réforme fiscale, et pour donner suite aux travaux du Comité des finances locales, la loi de finances 2022 intègre une réforme des indicateurs financiers. En effet, avec la suppression de la TH, la baisse de la CVAE et la réduction de moitié des valeurs locatives des locaux industriels, le panier de recettes des collectivités du bloc communal et des départements a été transformé. Aussi, à compter de 2022, une évolution des indicateurs financiers, utilisés dans le calcul des dotations et fonds de péréquation (potentiels fiscal et financier, effort fiscal, coefficient d'intégration fiscale), est programmée. Il s'agit notamment :

- D'intégrer dans le périmètre de ces indicateurs des recettes de droits de mutation à titre onéreux (DMTO) et de la taxe sur la publicité extérieure (TLPE). En revanche, certaines taxes dites « affectées » comme la taxe de séjour restent exclues ainsi que les dotations de péréquation communale, comme la DSU et la DSR.
- De simplifier le mode de calcul de l'effort fiscal.

Ces évolutions seraient introduites de façon très progressive avec un horizon fixé à 2027/2028. Il faudra être vigilant afin que des territoires comme le nôtre ne soient pas pénalisés.

### **4) La participation renforcée à la maîtrise des dépenses publiques**

Alors que la dette héritée de la crise sanitaire est estimée à 165 Mds€, le gouvernement a décidé d'affecter symboliquement tous les ans une partie des recettes au remboursement de cette dette soit 1,9 Mds€ en 2022. A ce rythme qui vise à limiter les impacts économiques, le remboursement sera définitif en 2042.

Ainsi, si le débat sur une éventuelle nouvelle contractualisation entre l'Etat et les collectivités locales n'aura pas lieu avant l'élection présidentielle, en revanche, toutes les associations d'élus s'attendent à ce que ce sujet soit remis à l'ordre du jour après cette échéance.

En effet, dès le premier confinement, le gouvernement avait suspendu la dernière année d'exécution des contrats financiers dits de Cahors encadrant pour la période 2018-2020 les dépenses de fonctionnement de 321 grandes collectivités (communes, intercommunalités, départements et régions). Avec ce dispositif, il s'agissait d'imposer aux collectivités une participation à la maîtrise de la dépense publique, alors qu'elles ne pèsent que marginalement dans la dette de l'Etat. Le gouvernement a pu constater que l'objectif financier a été tenu puisque l'évolution des dépenses réelles de fonctionnement des collectivités concernées a été de +0,3 % en 2018 et de +0,8 % en 2019, soit en deçà du maximum permis (+1,2 %).

Face à ce constat satisfaisant, à l'été 2021, la commission sur l'avenir des finances publiques a préconisé une contractualisation pour « le plus grand nombre de collectivités possible, selon un périmètre large ». Les préconisations de la commission sont même plus contraignantes que les contrats initiaux puisqu'il est suggéré de réfléchir à une nouvelle génération de contrats qui pourrait aussi porter sur « l'encadrement et l'utilisation des recettes des collectivités ».

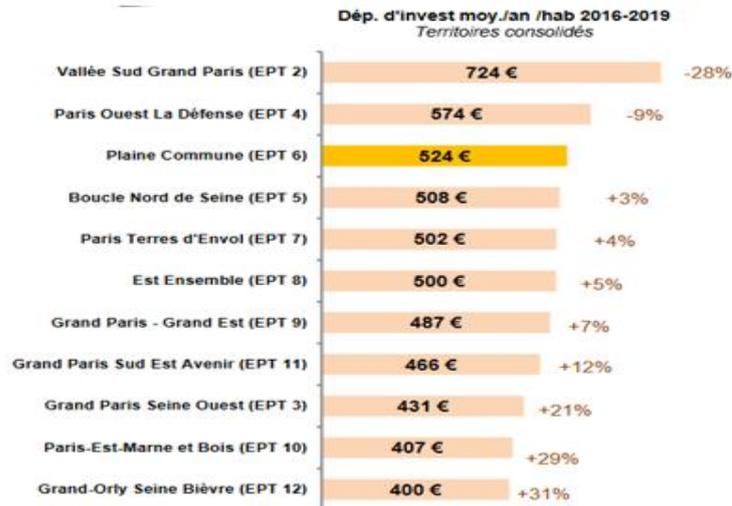
Ainsi, les collectivités pourraient être mises fortement à contribution pour rembourser la dette et voir même les dotations baisser. Elles peuvent donc se montrer inquiètes quant à leurs marges de manœuvre financières alors même que, dans un monde qui change et dont la crise sanitaire aura accéléré la transformation, elles ont besoin d'une visibilité accrue des règles du jeu juridique et financier pour élaborer et mettre en œuvre leurs politiques publiques. Cette tendance à la mise sous tutelle des collectivités va à contrecourant des lois de décentralisations et de la libre administration des villes inscrite dans la loi.



### III. La situation financière de l'EPT Plaine Commune

#### A. Etat des lieux financier

Le territoire de Plaine Commune s'est toujours caractérisé par un niveau d'investissement important. Ainsi, sur la période 2016/2019, Plaine Commune a investi 524 € en moyenne par an et par habitant, la plaçant au troisième rang, en termes d'investissement, des EPT de la Métropole du Grand Paris.



Dans le même temps, l'EPT présentait un niveau d'épargne 2019 comparativement plus élevé que les autres ETP de la Métropole. En effet, en euros par habitant, l'épargne de l'EPT était la plus haute du panel en 2019.

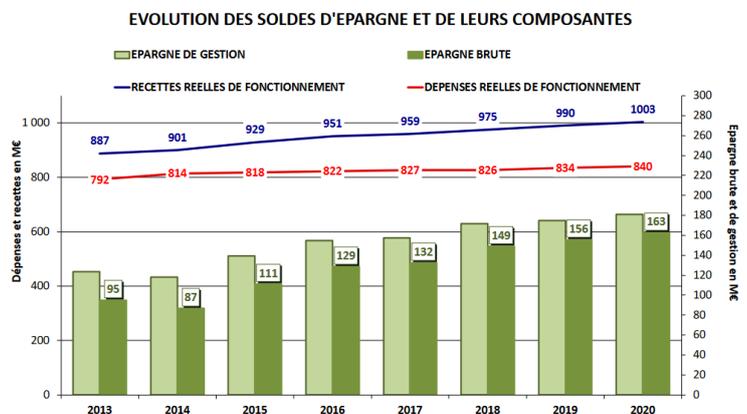
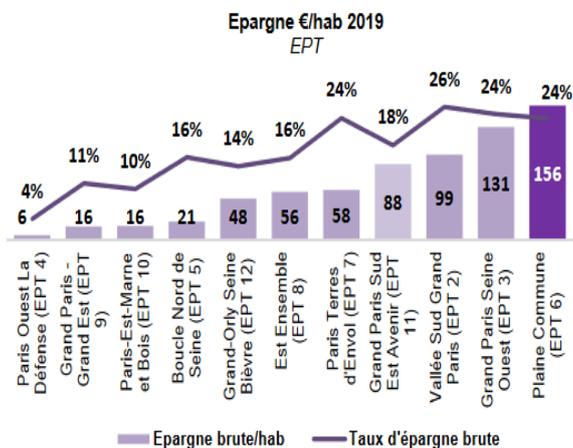
L'effort d'investissement s'est élevé à 196 M€ en 2020, en progression de 9 M€ par rapport à 2019, un niveau proche des années 2017 et 2018.

En termes de performance de l'épargne, l'EPT disposait d'un taux d'endettement équivalent à trois autres ETP. Enfin, les communes membres de l'EPT avaient une épargne brute dans la moyenne du panel tant en volume d'épargne qu'en taux d'épargne.

D'ailleurs, en 2010, L'épargne brute s'élève à 163 M€ en 2020, marquant une progression de + 4,6 % par rapport à 2019.

#### EPT de la MGP

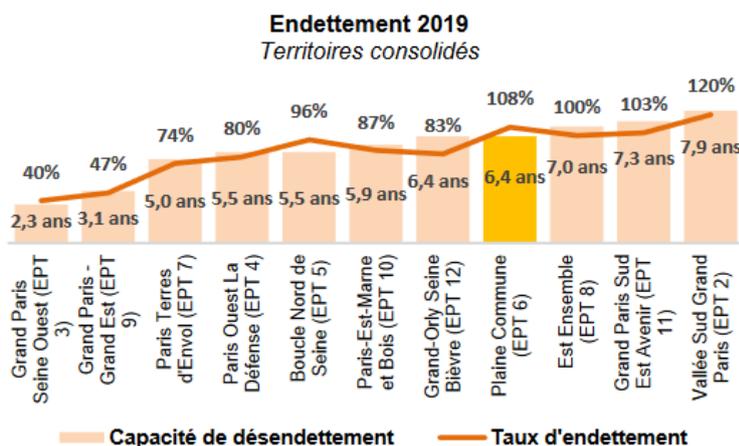
#### Plaine Commune



Dans ce contexte, le volume d'investissement a été financé tout en diminuant l'endettement. Aussi, si le territoire se situe dans la moyenne haute du panel, tant sur la capacité de désendettement que le taux d'endettement, puisque l'EPT présente un taux d'endettement très élevé, en revanche, il dispose d'une capacité de désendettement médiane, grâce à son épargne brute.

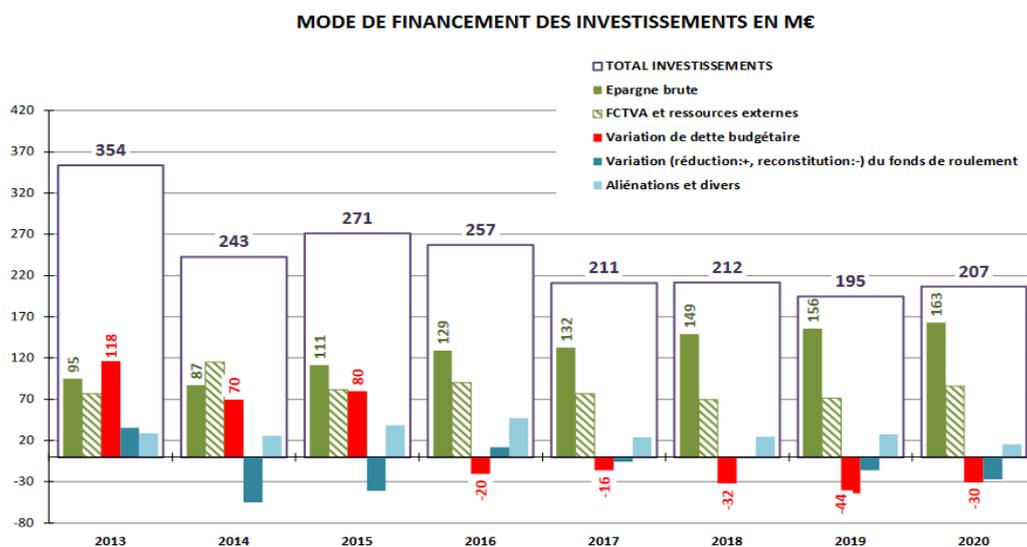
En effet, en 2020, l'épargne brute couvre près de 80 % des investissements du territoire. Partant de seulement 36 % en 2014 (année 2013 exceptionnelle), le taux d'autofinancement avait atteint 50 % en 2016. Il permet au territoire de se désendetter depuis 5 années consécutives.

### EPT de la MGP



L'épargne brute progresse à 65 M€ contre 60 M€ en 2019, atteignant près de 23 % des recettes courantes.

### Plaine Commune



## B. L'élaboration d'un nouveau pacte financier et fiscal

Le pacte financier et fiscal est obligatoire dans les EPCI à fiscalité propre unique signataires d'un Contrat de Ville. Ainsi, s'il n'est pas obligatoire pour l'EPT Plaine Commune, il s'agit d'un document qui vise à porter une démarche stratégique commune.

Le pacte financier et fiscal, adopté pour la période 2017-2020, répondait aux objectifs suivants :

- Un rééquilibrage du territoire et une montée en puissance de la péréquation,
- Prioriser le levier des économies tout en tenant compte des priorités du projet de territoire,
- Actionner le levier fiscal tout en veillant à atténuer les effets pour les plus fragiles.

Le travail sur le nouveau pacte financier et fiscal a été amorcé début 2021. Dans ce cadre, il a été rappelé que les objectifs poursuivis étaient de :

- Financer l'exercice des compétences territoriales,
- Renforcer la solidarité au sein du territoire.

Aussi, dans ce contexte, l'EPT a présenté des pistes de réflexion pour :

- Optimiser, développer les ressources pour assurer un meilleur financement des compétences,
- Revoir les relations financières avec les communes (FPIC/FFCT),
- Revoir le niveau des dépenses avec des économies sur les dépenses de gestion et la modulation du niveau d'investissement.

Toutefois, même si la situation de l'EPT Plaine Commune est saine, ce dernier subit des contraintes fortes avec notamment la modification de la structure de ses ressources (transfert de la Contribution Foncière des Entreprises à la Métropole du Grand Paris en 2023), entraînant une perte de la dynamique fiscale et du levier fiscal, mais aussi la perte de la dotation d'intercommunalité.

Pour mémoire, il convient de rappeler qu'en 2021, la loi de finances avait prévu de façon exceptionnelle, que les EPT de la Métropole du Grand Paris, devaient allouer deux tiers de la progression de leurs recettes de CFE constatée entre 2020 et 2021. Dans le contexte de la crise sanitaire et de ses conséquences économiques, la loi de finances pour 2021 avait :

- Reporté le transfert de la cotisation foncière des entreprises (CFE) des EPT vers la MGP de deux ans,
- Garanti la dotation d'intercommunalité perçue antérieurement par les EPCI à fiscalité propre préexistants aux EPT,
- Suspendu le versement par la MGP aux EPT, pendant deux ans, de la dotation de soutien à l'investissement territorial (DSIT) assise sur la dynamique de la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE).

Pour faire face à la baisse de CVAE subie en 2021 par la MGP, la loi de finances pour 2021 avait prévu que les EPT et la Ville de Paris lui reversent, exceptionnellement en 2021, les deux-tiers de leur dynamique de CFE constatée entre 2020 et 2021.

La loi de finances 2022 confirme le maintien de ce dispositif pour 2022 au regard des risques de baisses de CVAE et de la nouvelle diminution de la Dotation de compensation métropolitaine. Ainsi, en 2022, les EPT devront reverser deux-tiers de la croissance de leurs recettes CFE entre 2021 et 2022 (y compris la compensation d'exonération CFE des établissements industriels) et ce, quelle que soit la variation de CVAE métropolitaine qui sera finalement constatée : que la CVAE baisse (plus ou moins) voire qu'elle augmente ..., les EPT seront mis à contribution. Cela viendra donc fragiliser les équilibres des EPT notamment celui de Plaine Commune ;

Compte tenu des éléments mentionnés dans la loi de finances 2022 mais également des questions liées à la pérennité des organisations institutionnelles telles qu'elles existent aujourd'hui, il a été acté que le nouveau pacte financier et fiscal n'interviendrait pas avant les élections présidentielles afin de laisser le temps aux réflexions.

## Partie 2 : Les orientations municipales pour 2022

Chacun avait espéré que l'année 2021 verrait la fin de la crise sanitaire imposée par la pandémie mondiale due à la propagation du virus de la COVID 19. Ce ne fut pas le cas et malheureusement ce début 2022 ne laisse pas de répit dans ce domaine.

Cette situation a bien entendu des conséquences sur les politiques publiques engagées localement et nous le savons, elle touche de manière plus importante le vécu et le réel des habitant-e-s des villes populaires comme les nôtres. Et si les bourses ont atteint des « niveaux historiques » en 2021 (Le Monde – 30/12/2021) nous savons que cela profitera toujours aux mêmes et elles et ils n'habitent pas à La Courneuve.

La crise sanitaire a renforcé les inégalités sociales, territoriales et environnementales, conséquences de logiques économiques où la richesse de quelques-uns et l'augmentation des bourses se font sur l'extension de la précarité de vie de la majorité. Nous vivons dans des logiques créatrices d'injustices, de mal vie, d'inégalités sociales, de discriminations territoriales, environnementales et démocratiques.

Face à cela, les choix de notre municipalité sont de contribuer, par le déploiement de nos politiques publiques, à construire des chemins qui permettent par la solidarité, la mise en commun, l'empathie, le déploiement du pouvoir d'agir et de décider un « vivre mieux » individuel et collectif à La Courneuve. Des choix qui refusent de se résigner à l'ordre établi.

C'est l'ambition des 8 axes du programme municipal que la majorité municipale a commencé à mettre en œuvre, certes dans des conditions non prévues, mais déterminée à le faire parce que convaincue que les logiques sociales et sociétales sur lesquelles s'appuient leur programme permettent d'apporter du plus au quotidien, de la confiance dans le présent et l'avenir et de l'estime de soi.

Réussir appelle chacune et chacun à se faire entendre, à ne pas renoncer, à être déterminé, à bouger des lignes pour une plus juste répartition des richesses mondiales et nationales, pour un accès à des droits toujours plus émancipateurs, pour une plus grande justice territoriale et environnementale. Le vivre bien et mieux des courneuvien-ne-s participe à la nécessaire transition écologique et sociale.

En cette année électorale, nous sommes convaincus qu'il faut rappeler dans le débat que ce qui créera de bonnes dynamiques de vie pour les courneuvien-ne-s contribuera à une France plus juste, plus apaisée et plus mobilisée pour répondre collectivement aux urgences sociales et climatiques. Plus que jamais « les 18 exigences pour rétablir l'égalité républicaine » portées par notre « Atlas des Inégalités » sont d'actualité. Imaginons le réel qu'elles modifieraient dans le quotidien et dans le « commun » à La Courneuve et dans l'ensemble du pays. Elles sont estimées à 10 milliards. Le « plus » et le « mieux » qu'elles permettraient méritent bien un « quoi qu'il en coûte ».

Nous allons donc continuer à nous mobiliser pour que La Courneuve reçoive des fonds financiers pour une mise en œuvre ambitieuse des choix politiques de la majorité municipale. Le budget 2022 y apportera sa part dans tous les 8 axes du programme.

### **I. Sortir d'un système éducatif qui reproduit les inégalités**

Lors de la rencontre « Quel agir local contre la pauvreté ? » du 15 octobre dernier plusieurs intervenants ont insisté pour témoigner que cet « agir » était nécessaire dès le plus jeune âge. On mesure ainsi toute l'importance des investissements que nous avons décidés pour la protection et le développement de la petite enfance et de l'enfance comme dans ceux qui contribuent à dépasser les logiques inégalitaires imprégnées dans le système éducatif actuel si on veut contribuer au « vivre mieux »

#### **Une ville de l'épanouissement et des droits de l'enfant**

En 2021 « La Maison de l'Éducation » pour accompagner au mieux les parents et les jeunes a été mise en fonctionnement. Le Multi-accueil « Arc en ciel » s'est renforcé et cette année devrait voir l'ouverture d'un « accueil petite enfance » dans le quartier des « 4 000 sud ». Nous travaillons à adapter toujours au mieux ces structures aux nouvelles réalités professionnelles, souvent difficiles et contraignantes, des parents.

Nous le savons, la contribution au bien-être des enfants dès le plus jeune âge et l'aide aux parents s'appuient sur une multiplicité de politiques publiques (enfance, sport, éducation, culture, santé...). Nous avons le devoir – si nous voulons être à la hauteur de nos ambitions – d'en mesurer leurs apports effectifs aux réalités de la vie des enfants courneuvien-ne-s, que ce soit sur le rythme de l'enfant, son épanouissement afin de les rénover, de les renforcer si nécessaire.

C'est l'objectif que nous nous donnons avec la tenue le 20 novembre 2022, journée internationale des « Droits de l'enfant », d'Assises Courneuviennes pour les enfants.

### **Si beaucoup se joue à l'école alors nous ne lâcherons rien dans ce domaine !**

Nous ne nous résignerons jamais à ce que l'école « massifiée » de la république reproduise voire renforce les inégalités sociales et les discriminations aux parcours. Nous ne nous résignerons jamais à ce qu'un enfant de La Courneuve ne parte pas avec les mêmes chances qu'un enfant des beaux quartiers. Nous ne nous résignerons jamais à ce que la part des dépenses publiques nationales de l'éducation dans le PIB ne cesse de diminuer. En 2000, ces dépenses représentaient 7,3 % du PIB, elles se situaient à 6,7 % en 2018. Nous le savons, ce sont toujours les écoles des territoires populaires qui paient la facture, en témoigne la situation de l'éducation nationale en Seine Saint Denis.

Depuis des années, la municipalité a décidé de consacrer des moyens importants à l'éducation, en témoigne la qualité reconnue de ses écoles primaires, des travaux effectués chaque année dans les écoles. Je pense notamment à la rénovation des réfectoires. 2022 verra les débuts des travaux de la nouvelle école Joliot Curie qui devrait être livrée pour la rentrée de 2024.

Tous les élèves de CE2, CM1 et de CM2 devraient recevoir leur tablette dans le cadre du projet d'école numérique, au cours de ce début d'année ; les deux heures par semaine « d'Education Artistique et Culturelle » (EAC) pour l'ensemble des primaires financées par la ville vont se poursuivre et en 2023 nous fêterons les 70 ans des classes de neige. Tout ce qui permet aux enfants la découverte de nouveaux horizons est notre objectif parce que cela contribue au partage et à l'épanouissement.

C'est parce que nous prenons notre part et parfois plus que notre part – comme en témoigne notre investissement pour assurer le fonctionnement d'une médecine scolaire - que nous sommes exigeants vis-à-vis de l'ensemble des partenaires engagés dans l'éducation nationale et tout particulièrement l'Etat.

Nous nous sommes résolument investis dans le projet « Cité Educative » et avec l'apport de nos investissements propres nous avons réussi le dédoublement des 5 premiers niveaux (de petite section de maternelle au CE1) sur toute la ville. Nous sommes certainement la seule ville – dans notre situation - à avoir passé ce cap. L'effort est reconnu par tous et montré en exemple. Il y a aujourd'hui 90 adultes supplémentaires dans les écoles primaires de La Courneuve dont la création de 12 ATSEM supplémentaires financée par la ville alors que les effectifs régressent légèrement. Cela ne tombe pas du ciel c'est le témoignage de la capacité de La Courneuve – municipalité, parents d'élève, citoyen-ne-s, enseignant-e-s - à faire bouger les lignes en faisant de la lutte contre les discriminations territoriales, non pas un simple slogan, mais une pratique quotidienne de ses politiques publiques.

C'est au nom de cet engagement que nous demandons que l'Etat pérennise les « Cité Educative » en passant de « l'Appel à projet » au « droit commun ». Il serait incompréhensible et discriminatoire de revenir en arrière parce qu'il y a besoin d'inventer et d'expérimenter des chemins toujours plus efficaces contre les décrochages scolaires, pour favoriser la formation et le recrutement des AESH.

## **II. Exiger un développement du territoire utile aux courneuvien-ne-s**

Avoir un emploi intéressant et stable est une des exigences exprimées très majoritairement par les jeunes courneuvien-ne-s dans le cadre de travaux que nous avons menés au dernier semestre 2021. Après des décennies dans lesquelles la porte d'entrée dans la vie active pour les jeunes, notamment des quartiers populaires, est une précarité toujours plus longue, l'expression d'une telle ambition montre un refus de se résigner à l'ubérisation de la vie et de la société. Elle exprime une envie d'emploi, une envie d'apporter, une envie d'une vie digne et riche.

Nous nous plaçons résolument du côté de cette volonté. Elle va à contrecourant de la précarité imposée par les logiques économiques dominantes dont chacun sait à qui elles profitent. Cette aspiration exprime

une volonté forte d'être dans les bons wagons d'un territoire en plein développement après avoir subi les charrettes des plans de licenciement de la désindustrialisation des années 80 à 2000.

En 2021 à l'initiative de la municipalité les acteurs économiques, institutionnels, les investisseurs (JOP 2024, Société du Grand Paris, l'ANRU...) ont été réunis afin d'enclencher un volontarisme politique qui en finisse avec le paradoxe que lorsque le chômage se développe en France celui-ci se développe plus fortement dans notre territoire et lorsqu'il décroît en France, sa baisse soit moins importante dans le 93. Compter 1 000 chômeurs en moins en 2024 ce n'est pas demander l'extravagance, c'est juste permettre de lever les obstacles discriminants permettant à La Courneuve de revenir à un taux de chômage plus en correspondance avec la moyenne nationale. Ce volontarisme est possible au vu des chantiers JOP, Grand Paris Express, rénovation urbaine et installation d'activité qui font le quotidien de notre ville. Nous prenons notre part dans ce volontarisme notamment vis-à-vis de la jeunesse avec le déploiement de l'unité « Accompagnement Citoyenneté Jeunesse » (plus d'alternants dans les services municipaux, lancement et suivi de l'application « Un job pour moi », aide à l'autonomie des jeunes avec le renforcement des Contrats Courneuviens de Réussite, aide aux formations notamment dans le domaine du numérique avec notamment l'installation de « WEB force 3 » et une attention particulière aux projets dans le domaine de l'économie sociale et solidaire ) mais le recul du chômage se joue dans la conviction politique du monde économique que le premier investissement nécessaire à la Seine Saint Denis pour réussir leurs projets, c'est un grand plan de formation et d'embauche de sa jeunesse. Nous travaillerons pour que le nouveau périmètre de la mission de locale regroupant « Aubervilliers – La Courneuve – Stains » soit utile à valoriser la richesse que représente chaque personne en recherche d'emploi notamment les jeunes.

### **III. Affirmer l'accès aux droits et lutter contre la pauvreté.**

Le 15 octobre dernier, en accueillant la rencontre « Quel agir local contre la pauvreté ? » dans le cadre de la journée mondiale du refus de la misère, nous affirmons notre volonté de ne pas nous résigner à la passivité face à la pauvreté que, malheureusement, la pandémie que nous traversons a aggravée. Être pauvre n'est pas un statut c'est une situation individuelle et collective inacceptable et nous voulons apporter notre contribution à son dépassement parce que nombre de courneuvien-ne-s subissent la pauvreté (42 % des courneuvien-ne-s sont sous le seuil de pauvreté selon l'Analyse des Besoins Sociaux).

Nous sommes conscients qu'en finir avec la « pauvreté » nécessite d'inverser des logiques économiques de répartition de richesse et appelle à un approfondissement de la démocratie, de l'estime de soi. Et ce qui nous rend déterminés, c'est notre confiance dans la capacité du municipalisme de contribuer, par ces actes, à apporter au débat, voire à modifier le rapport de force. L'histoire l'a déjà montré ; en témoignent les exemples dans l'accès au droit à la santé avec la création des Centres Municipaux de Santé et d'autres mesures dans les domaines de la culture ou des loisirs....

#### **Déterminés et proactifs contre la pauvreté**

Bien entendu, nous allons continuer nos dispositifs solidaires d'urgence sociale et alimentaire (CCAS), de soutien aux associations d'entraide, des enveloppes allouées au droit au logement, de développement des Fonds de Solidarités Logement et Fonds de Solidarité Energie, la Permanence d'Accès aux Soins et à la santé (PASS). Ils répondent à des urgences qui malheureusement se multiplient. Nous prendrons des initiatives nouvelles si nécessaire. Nous l'avons fait en 2021 en allouant une aide de 100 € aux jeunes chômeurs et étudiants courneuvien-ne-s.

Nous voulons créer les conditions d'une synergie plus importante afin d'agir contre les non-recours. Contrairement à certaines idées reçues parfois répétées en boucle, la France ne souffre pas d'un trop plein « d'assistantat », bien au contraire, elle souffre d'une insuffisance d'accès aux droits.

Le « non-recours » est une réalité. Selon une étude de la Caisse Nationale d'assurance-vieillesse (CNAV), le taux de non-recours à l'Allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA) se situerait entre 34 et 49 %, selon l'hypothèse retenue, en 2019. Une situation de « non-recours » qui atteint les personnes en fragilité sociale notamment les personnes âgées mais aussi les jeunes (Baromètre Djepva).

Les droits sont des acquis et non une course d'obstacles dont il semblerait que certains et certaines aiment à en multiplier le nombre. En ce qui nous concerne, nous optons pour créer les synergies entre structures (MPT, Maison de la Justice et du Droit, Point Information Jeunesse), pour une dynamique

proactive d'accès aux droits. Dans les prochaines semaines, le bus « France Service » que nous avons obtenu circulera dans les quartiers de La Courneuve avec du personnel qualifié pour accueillir et aller vers les publics en rupture.

### **Toujours plus combatifs contre les discriminations de genre**

Nous l'avons évoqué l'an dernier « *si la pandémie a accru les inégalités sociales, les femmes en ont encore plus souffert* ». Ce combat se nourrit de la parole, de la visibilité, de l'aide aux victimes. Nous y prenons toute notre part en créant les conditions que tous nos équipements soient sensibles à ces thématiques.

Et comme nous nous étions engagés pour que nos politiques publiques contribuent toujours mieux et plus à agir contre la discrimination de genre et à promouvoir l'égalité « homme-femme », le budget 2022 de la municipalité entamera sa mue vers un budget « sensible au genre » afin de permettre à nos politiques publiques d'être plus présentes aux côtés des femmes.

## **IV. Aménager une ville vivante, écologique et populaire**

Notre ville est avant tout un lieu de vie. Il est donc légitime qu'en permanence son aménagement soit pensé, adapté, renouvelé dans son apport au vivre bien de ses habitant-e-s actuel-le-s ou futurs et que cette légitimité contribue à la nécessaire transition écologique et sociale qu'imposent les défis climatiques et environnementaux. Si nous sommes conscients que cela ne dépend pas que de nous, La Courneuve doit y prendre sa part – notamment en coopérant avec ses partenaires de Plaine Commune et de la Métropole du Grand Paris – avec comme ambition de faire de ces enjeux une dynamique pour faire de l'aménagement de la ville du « mieux » et du « plus » pour le « bien vivre » des habitant-t-e-s. Et pour réussir, l'engagement citoyen est nécessaire. Il y a dans le quotidien des courneuvien-ne-s une force pour une écologie populaire et transformatrice à mobiliser.

### **La dynamique de l'écologie populaire**

C'est cette dynamique que nous encourageons à travers la proposition de construire et d'adopter en 2022 un Agenda 2030 avec notamment la tenue d'une conférence courneuvienne pour la transition écologique et sociale et l'institution de temps de mobilisation annuels pour l'environnement.

Avec cette conférence nous avons l'ambition d'amplifier les politiques environnementales déjà existantes comme la géothermie, l'extension des espaces verts (le parc interxion, l'agrandissement du Parc Jolois...) mais nous souhaitons en pousser certaines et en inventer d'autres autour du « moins de déchets », de l'alimentation (circuit court, contribution à l'agriculture biologique), la nature en ville (jardins partagés, espaces verts) et de la mobilité (mobilité douce, transports collectifs) et d'un urbanisme durable.

2021 a vu l'entrée en vigueur de la Zone à Faible Emission (ZFE) en Région Parisienne à l'intérieur du périmètre de l'A86. Elle amène des restrictions de circulation pour les voitures les plus polluantes. Les particules fines rejetées par les véhicules sont problématiques pour l'empreinte écologique et pour la santé des habitant-e-s des lieux les plus exposés dont nombre de courneuvien-ne-s. Des actes sont nécessaires. Nous nous sommes donc inscrits dans la ZFE mais tout en engageant, avec certaines autres collectivités locales, des démarches pour que les ménages les plus modestes, parce que souvent équipés de voitures plus anciennes, ne soient pas les victimes sociales de cette mesure (tout en sachant que 50 % des ménages courneuviens ne possèdent pas de véhicule). Nous devons veiller à que les courneuvien-ne-s concerné-e-s disposent de l'ensemble des informations et des aides existantes et continuer la mobilisation avec d'autres élu-e-s de la métropole pour que des nouvelles aides soient possibles notamment dans la promotion des éco-mobilités et le renforcement et le bon fonctionnement des transports en commun.

Nous veillerons notamment à ce que les aménagements urbains situés à La Courneuve (6 routes, Marville ...) prennent bien en compte les voies piétonnes et cyclables.

C'est aussi au nom de la qualité de l'air mais également de l'égalité avec d'autres populations, notamment celles résidant autour du périphérique parisien, que nous continuons à exiger que la vitesse de l'autoroute A 1 et A 86 soit réduite à 70 km/ H en zone urbaine.

L'exigence de nature en ville s'exprime de plus en plus et c'est juste. Mais encore faut-il pouvoir y accéder de manière simple. C'est tout l'enjeu de la passerelle au-dessus de l'autoroute A1 afin de

permettre aux courneuvien-ne-s de bénéficier de manière simple du Parc Georges Valbon. Son financement de la part de la municipalité, de Plaine Commune, du conseil départemental, du conseil régional, de la Métropole et de l'Etat est réglé. Nous espérons que les travaux commencent cette année.

### **Le défi d'une urbanité du « vivre bien »**

L'action pour un urbain du mieux vivre et du « droit à la ville » menée par la municipalité rentre parfois en tension avec ceux qui le pensent comme « marchandise » « cotable » en bourse. Cette tension nous l'assumons – avec la participation citoyenne - afin de faire bouger les lignes toujours dans l'intérêt des courneuvien-ne-s. La Courneuve se rénove, La Courneuve se transforme avec comme ligne de mire les habitant-e-s.

2022 verra le début des travaux du nouveau quartier situé sur les terrains de l'ancienne entreprise KDI. Celui-ci, en créant de nouveaux logements, de nouveaux commerces, de nouveaux espaces publics, en permettant à des services publics de se développer, va modifier la physionomie et l'appropriation du centre-ville par l'ensemble des courneuvien-ne-s. Nous nous félicitons que 50 citoyen-ne-s, tiré-e-s au sort, participent au sein d'un Atelier, avec les architectes et les élu-e-s aux contours du quartier. Celui-ci comme celui de Babcock, dont la fin de l'année 2021 a vu sa confirmation, vont modifier en grand notre ville c'est pour cela que nous les voulons écoresponsables, avec des logements sociaux (30 % au minimum) accessibles aux courneuvien-ne-s d'aujourd'hui, dynamiseurs d'activités, irrigués de l'histoire de la ville et irriguant son futur.

Nous sommes fiers, en construisant de la ville sur la ville, de contribuer à construire à 6 km de la capitale du logement et du « droit à la ville » pour les catégories populaires qui résident aujourd'hui à La Courneuve. Les centralités ne doivent pas être réservées toujours aux mêmes, les centralités peuvent et doivent être aussi populaires.

## **V. Imaginer une ville créative, tremplin de l'épanouissement de toutes et de tous**

Une ville on y vit, on s'y épanouit, on s'y investit et on en profite pour vivre le mieux possible. Si l'enquête jeunesse a montré que nous étions présents et utiles pour nombre de jeunes, elle nous invite également à nous interroger pour l'être mieux et plus afin de favoriser l'ensemble des richesses et des talents existant-e-s sur la ville.

### **Le sport un atout pour la ville**

Être ville d'accueil des JOP de 2024 – avec l'arrivée de nouveaux équipements, notamment la piscine de Marville - devrait nous amener à réfléchir au rôle du sport dans la ville. Quel est son apport aux uns et aux autres, au « commun », au « partage », à l'épanouissement individuel et collectif, à la valorisation de La Courneuve ?

La Courneuve est une terre de sport ! Nous continuerons à apporter l'aide nécessaire aux associations sportives, à développer les équipements sportifs (la piste d'athlétisme devrait être refaite en 2022) mais nous sommes persuadés que le développement du sport peut apporter encore plus aux habitant-e-s. Cette réflexion nous voulons la mener avec le mouvement sportif local et des citoyen-ne-s lors de Rencontres Courneuvien-ne-s pour le Sport en octobre 2022.

### **Un accès à la culture valorisateur de la créativité**

Les acteurs de la culture ont profondément souffert de la pandémie mais celles et ceux qui en ont subi les conséquences ce sont les habitant-e-s. La fermeture des lieux culturels, imposée par la pandémie, a montré combien ils manquent pour le bien-être de tous lorsqu'ils ne peuvent se déployer et se confronter à leur public. Heureusement la programmation culturelle a pu redémarrer en assumant toujours mieux sa diversité. Le succès du JeuneStival en juillet dernier montre que nous avons raison de trouver les chemins d'une programmation culturelle toujours plus construite avec les courneuvien-ne-s.

La culture c'est aussi l'accès à des pratiques. Nous avons déjà évoqué le programme des « 100 % EAC » dans les écoles primaires et certain-ne-s peuvent trouver cette insistance redondante mais ce qui serait dangereux c'est de considérer cela comme banal et non comme un effort financier important de la ville pour permettre l'accès à la culture au plus grand nombre. Le renouveler tous les ans est un

choix politique et non un simple jeu d'écriture comptable. La créativité est dans la persévérance pour que les enfants de La Courneuve expriment leur « savoir-faire ». C'est ce qui nous anime, également, dans la volonté de déployer le Conservatoire à Rayonnement Régional ou la Comète, haut lieu de pratiques amateurs ...

### **Une vie associative source de partage**

De nombreux courneuvien-ne-s s'engagent dans des associations pour apporter aux autres et au « commun ». La vie associative est source de créativité. Elles et ils créent des projets. Le Forum annuel des associations, qui marque la rentrée de septembre, valorise la richesse de ces engagements. Nombre d'associations vont continuer d'être subventionnées pour qu'elles puissent mener leurs actions et en 2021 a été créé un Fond d'Initiative Associative (FIA) pour apporter une aide ponctuelle à des projets associatifs. Nous renouvellerons cette expérience en 2022.

## **VI. Porter notre « ville monde » avec fierté**

Le 21 septembre 2021, la Maison de la Citoyenneté recevait, dans le cadre de la Journée Internationale pour la paix, des activités de plusieurs cultures vivant à La Courneuve. Ensemble, dans leur diversité, elles ont débattu de la contribution des unes et des autres au vivre bien à La Courneuve. Il y avait de la fierté d'apporter sa pierre culturelle à un projet commun à La Courneuve

Nous voulons favoriser cette dynamique d'être une « ville -monde » parce que c'est une chance pour dépasser « les replis sur soi » mortifères. Favoriser la visibilité et la rencontre des cultures qui font La Courneuve d'aujourd'hui c'est faire tomber des « murs », donner de la place aux langues maternelles c'est favoriser l'apprentissage et le dialogue, encourager les partages et promouvoir l'agir ensemble pour l'accès aux droits et pour les ambitions communes de « vivre mieux »

Terre d'accueil des modestes et des petites mains venu-e-s aujourd'hui des quatre coins du monde, hier d'Europe et avant-hier de la France rurale, La Courneuve l'est depuis le milieu du 19ème siècle et elle a été capable, à partir de cette diversité, de bousculer bien des lignes.

Nous continuerons à favoriser toutes les démarches d'en commun culturel – comme la fête de la musique 2021 - parce que nous croyons profondément qu'elles participent à l'épanouissement individuel et collectif des courneuvien-ne-s

### **La Courneuve à l'ONU**

C'est d'ailleurs ce qui a suscité l'intérêt de l'UNAOC (United Nation Alliance Of Civilization – Agence des Nations Unies pour l'Alliance des Civilisations) pour construire un partenariat avec La Courneuve afin que celle-ci participe au projet onusien de « dialogue » entre les civilisations. C'est bien dans l'espace urbain, traversant l'ensemble des continents, que se joue un dialogue entre culture positif pour l'ensemble de la civilisation humaine. La Courneuve a une expérience que l'UNAOC a sollicitée pour qu'elle entre en échange avec d'autres expériences comme celles de Séville (Espagne), Damiette (Egypte), Los Angeles (USA). Le réseau de collectivités locales de l'UNAOC se solidifie après sa rencontre à Séville en octobre 2021 ; des contacts sont pris avec d'autres collectivités locales ainsi qu'avec des réseaux de villes comme Cités et Gouvernements Locaux Unis (CGLU) dont le siège est à Barcelone. La Courneuve devrait recevoir l'ensemble de ces acteurs lors d'une rencontre internationale au deuxième semestre 2023.

Nous ne pouvons qu'être fiers qu'une trentaine de jeunes courneuvien-ne-s soient invité-e-s par l'UNAOC à présenter le projet « Les Médias c'est nous » qu'elles et ils ont réalisé tout au long de l'année 2021, en avril prochain à New York au secrétaire général de l'ONU. Elles et ils, dans leur diversité, ont échangé, travaillé ensemble pendant plusieurs mois sur les notions « d'informations », de « représentations », de « fakes news », de « multi-culturalité ».

L'UNAOC, comme d'autres réseaux transnationaux de coopérations entre villes du monde, veut contribuer à faire du local, à travers les échanges d'expérience et la mise en commun, un acteur du changement global afin de promouvoir la paix, l'inclusion sociale, les pratiques de participations citoyennes, la transition écologique et sociale parce que notre monde majoritairement urbain en a bien besoin. Agir ensemble et s'entraider pour faire reculer les fatalismes, les replis sur soi pour affronter les défis communs de notre planète.

### **La coopération décentralisée une démarche à promouvoir**

Il est donc normal que nous continuions à nous investir dans des projets de coopération avec nos villes jumelées.

La délégation des villes françaises du Réseau de Coopération Décentralisée pour la Palestine (RCDP), dont La Courneuve, qui devait se rendre en 2021 en Palestine pour le projet de centre social El Bustan dans le quartier d'El Silwan à Jérusalem Est et continuer à agir pour une paix juste et durable dans cette région du monde avec la création d'un Etat Palestinien, a dû être reportée. Elle devrait avoir lieu, nous l'espérons, février 2022.

Depuis plusieurs années nous évoquons l'idée d'une coopération décentralisée avec une ville importante du Maghreb. Diverses rencontres ont permis d'établir des liens et des échanges avec la ville de l'Ariana située dans la banlieue de Tunis. L'Ariana est une ville populaire de 114 000 habitants avec des problématiques similaires à La Courneuve en termes d'accès aux droits, de promotion des « droits humains » et du « droit à la ville ». Le maire de l'Ariana, Monsieur Fadhel Moussa, a invité le maire de La Courneuve à visiter sa ville. Une délégation courneuvienne devrait s'y rendre dans les prochaines semaines.

## **VII. Vivre mieux dans l'espace public**

Les espaces publics sont le quotidien de la diversité des habitant-e-s d'une ville. Ils participent à l'ambiance, à la convivialité, à qualité des rencontres, à la déambulation donc à la qualité de vie de tout un chacun. Il est donc légitime d'aspirer à leur propreté, à leur beauté et de les vouloir « apaisés », accessibles à tous notamment aux personnes en handicap

### **L'espace public – bien commun - mérite une intervention de qualité**

Pour donner suite au résultat exprimé au premier référendum courneuvien, de nouvelles dispositions de stationnement dans les quartiers et de circulation en ville et aux abords des écoles vont être prises en lien avec Plaine Commune afin de soulager la pression de l'espace public extérieur.

Avec nos partenaires de « Plaine Commune » et avec les bailleurs sociaux, nous allons continuer à travailler pour que chacun assume ses responsabilités et ses compétences pour des espaces publics de qualité.

La fresque murale située au niveau du « Franprix » a été poursuivie. Des interventions d'acupuncture urbaines continueront d'être programmées en 2022.

### **Et de la tranquillité pour un droit pour tous d'en profiter**

Le 15 décembre 2021 les commerçant-e-s des « Quatre routes » accompagné-e-s d'habitant-e-s et d'élu-e-s baissaient les rideaux pendant une heure pour exprimer leur volonté d'un quartier apaisé face aux pressions de toutes sortes imposées par les trafics notamment de cigarettes de contrebande et d'autres pratiques délinquantes.

Agir est plus que nécessaire pour donner confiance aux habitant-e-s qui ne se résignent pas à la dégradation des espaces publics dans un quartier ou dans l'ensemble de la ville, et qui veulent contribuer à des espaces publics apaisés.

La municipalité a pris ses responsabilités. Elle déploie aujourd'hui 18 agents de police municipale, c'est-à-dire 8 de plus que l'an dernier à la même date. Elle a obtenu de l'Etat, en plus des moyens déployés dans le cadre du « Quartier de Reconquête Républicaine » en septembre 2020, de nouveaux déploiements en termes de service de police. Un travail est en cours avec le procureur de justice pour que celui-ci prenne toute sa part pour l'apaisement du quartier.

Fidèles à nos principes, nous ne lâchons rien pour que les acteurs de la prévention – notamment auprès des mineurs – jouent leur rôle et déploient les moyens nécessaires pour une intervention efficace et humaine. Et nous le demandons d'autant plus à l'Etat et au Conseil Départemental – notamment pour une 3<sup>ème</sup> équipe de prévention - que dans ce domaine aussi nous prenons toute notre part et plus que notre part. L'expérimentation des « médiations soirées » que nous avons déployées à notre charge pendant 3 mois, a montré toute son utilité et sa pertinence. Les habitant-e-s en ont reconnu la pertinence et nous poursuivons en nous inscrivant dans le dispositif les « Bataillons de la prévention », ce qui va

permettre, dès février, d'avoir une équipe de médiateurs en soirée et une équipe supplémentaire d'éducateurs spécialisés.

L'ensemble des quartiers ont besoin d'une attention particulière sur les questions de tranquillité. Une attention particulière sera portée en 2022 sur les éclairages et notamment au niveau de la Gare du RER B afin de favoriser une luminosité et une vie rassurantes et apaisantes.

## **VIII. Participer les pouvoirs de faire et de décider**

L'appropriation d'une ville et de son apport au « bien vivre » comme droit c'est aussi son appropriation démocratique, son appropriation des décisions de son quotidien et de son avenir. Personne ne peut plus nier que si les processus de démocratie représentative permettent le fonctionnement institutionnel, ils ne suffisent plus à faire progresser les pouvoirs d'agir et les pouvoirs de décider des citoyen-ne-s. L'abstention touche aujourd'hui l'ensemble des processus électoraux.

S'il est nécessaire d'en comprendre les multiples raisons, et certainement que le nombre de promesses nationales notamment de « changement » non tenues en font partie, en rester au constat serait suicidaire pour penser la démocratisation nécessaire. Notre période montre que la démocratie se paralyse dans le statut quo. La démocratie est un processus qui se nourrit de ses expériences, de ses avancées et de ses réussites.

Nous avons pris nos responsabilités car rien n'est écrit en avance, rien n'est simple pour les courneuvien-ne-s, d'expérimenter des chemins de démocratisation pour renforcer le pouvoir de décider des citoyen-ne-s en inventant des pratiques et en renouvelant d'autres si nécessaire. Renouveler, inventer, nous remettre en question ne nous fait pas peur, c'est ce que nous pratiquons depuis des années.

### **Référendum courneuvien promesse tenue**

2021 a vu l'instauration du premier référendum courneuvien. Nous avons conscience du besoin d'en améliorer les contenus (élaborations collectives des questions), les formes (lieux de vote), les débats (appropriation linguistique) - mais si nous pouvons le faire, c'est parce que nous avons osé une première édition. Cette première expérience nous encourage à une seconde, à une troisième jusqu'à faire de cette pratique démocratique un marqueur courneuvien du « pouvoir décider ». En ce qui nous concerne, nous tenons notre promesse. Les jeunes de moins de 16 ans, les résident-e-s non français-e-s ont pu s'exprimer.

Comme évoqué ci-dessus les choix majoritaires exprimés par les votants sont en cours de prise en compte.

### **Pousser et renouveler les pratiques de participation**

2021 a vu la mise en place de l'Atelier du « Centre-ville » avec 50 courneuvien-ne-s tiré-e-s au sort qui se sont réuni-e-s à plusieurs reprises.

En Mars 2021, alors que nous vivions couvre-feu et confinement, nous avons expérimenté 4 rencontres citoyennes en visioconférence appelées « Comment Ça Va ? ». D'une manière ou d'une autre, ce sont 400 habitant—e-s qui s'y sont connecté-e-s. Cette expérience conforte le besoin d'espaces d'échange entre les citoyen-ne-s et les élu-e-s. Nos comités de voisinage avaient pour une part cette vocation. Nous allons donc travailler en 2022 pour que ces rencontres se poursuivent et s'améliorent éventuellement sous de nouvelles formes.

En 2021 malgré les conditions sanitaires, le Conseil Local des Enfants, le Conseil Local de la Jeunesse ont continué une activité. Il faut s'en féliciter. C'est d'une rencontre du CLJ que naît la décision d'ouvrir, pendant le deuxième confinement, la Maison de la Citoyenneté à des étudiant-e-s afin qu'elles et ils ne restent pas isolé-e-s.

La poursuite dans la prise d'initiative démocratique se poursuivra notamment dans les domaines du budget participatif, l'animation de la « Maison de la Citoyenneté » en portant une attention particulière à la diffusion de l'information si nécessaire au déploiement démocratique. L'enquête jeunesse a montré le besoin d'une information plus utile. C'est cette volonté que l'année 2022 verra une étude de lectorat de « Regards ».

Le budget 2022 sera à la hauteur de notre volonté de poursuivre et de réussir nos ambitions municipalistes d'un espace local utile au « vivre bien », utile à donner confiance, utile à l'émancipation de chacun et tous, utile à bouger les lignes des politiques de précarité et de discrimination, utile à « notre Courneuve ».

# Partie 3 : Les ressources mobilisées

## I. Le cadrage budgétaire 2022

La construction du budget est d'abord et avant tout un exercice de prévision. Il doit donc inciter chacun à construire, à son niveau, un projet de budget réaliste, fondé sur une estimation de l'activité liée à la mise en œuvre du programme municipal et des priorités de l'année 2022.

Compte tenu de la projection sur la situation financière sur la période 2021-2026, le bureau municipal a maintenu pour 2022, les grandes priorités déjà définies pour la préparation du budget primitif 2021 :

- Sortir d'un système éducatif qui reproduit les inégalités
- Exiger un développement du territoire utile aux courneuvien.ne.s
- Affirmer l'accès aux droits et lutter contre la pauvreté
- Aménager une ville vivante, écologique et populaire
- Porter « Ville Monde » avec fierté
- Partager les pouvoirs de faire et de décider

Pour garantir la mise en œuvre de ce scénario, le cadrage budgétaire a été fixé comme suit :

- + 0% sur le chapitre 011
- + 0,5% sur le chapitre 012
- + 0% sur le chapitre 65

Le développement d'actions devant être exclusivement réalisé en contrepartie d'économies, de redéploiement de crédits ou de recherches de financements.

## II. Les ressources financières

### A. Les recettes prévisionnelles

En ce début d'année 2022, les simulations restent particulièrement aléatoires. En effet, outre les aléas habituels (données moyennes de référence, valeurs points, rangs de classement, ...), les simulations de dotations pour 2022 sont fortement impactées par les modifications des indicateurs de calculs et notamment du « potentiel fiscal », en lien avec les réformes successives initiées par les lois de finances 2020 et 2021 ainsi que par la loi de finances pour 2022.

Les modalités de calculs des indicateurs 2022 servant aux calculs des dotations de 2022, ne sont pas encore connues dans le détail au vu de la loi de finances votée le 15 décembre 2021. Par ailleurs, aucune simulation d'impacts de ces réformes n'a été fournie par l'Etat aux collectivités afin d'en apprécier les conséquences.

### 1) *Les recettes institutionnelles*

Avec la suppression de la taxe d'habitation (TH) sur les résidences principales, et les transformations liées à la taxe foncière sur les propriétés bâties (TFPB) qui, jusque-là, faisaient partie intégrante des indicateurs financiers, le législateur a dû adapter ces derniers au nouveau panier de ressources perçu par les collectivités à compter de 2021 mais aussi envisager une refonte plus globale de ces indicateurs, dès 2022.

Plusieurs indicateurs sont retenus pour apprécier la situation d'une collectivité :

- Le potentiel fiscal : depuis la création de la dotation globale de fonctionnement (DGF), il permet de mesurer la richesse fiscale potentielle d'une collectivité par rapport aux autres collectivités de la même strate et ce, indépendamment des choix de gestion des collectivités. Il est calculé sur l'année en cours en fonction des données de l'année précédente. Dans ce contexte, plus le potentiel fiscal d'une collectivité est faible par rapport aux moyennes, meilleures sont les dotations octroyées à cette collectivité.

- L'effort fiscal : il mesure le niveau de pression fiscale taxe d'habitation/ taxe foncière. Il est considéré qu'un effort fiscal élevé par rapport aux moyennes, traduit la nécessité pour une collectivité généralement « pauvre » en bases fiscales, de présenter des taux d'imposition significatifs pour assumer des charges importantes de services publics. Dès lors, plus l'effort fiscal est élevé plus la collectivité est « aidée » via les dotations de péréquation.

Les réformes successives impactent le calcul de ces indicateurs de « richesse » et de « charges », avec des effets induits, à termes, sur les dotations des collectivités. Aussi, la suppression de la taxe d'habitation sur les résidences principales a mis en place, dès 2021, d'un nouveau « panier fiscal » des collectivités :

- Le taux de foncier bâti départemental a été affecté aux communes avec la mise en place d'un coefficient correcteur du produit de foncier bâti 2021, en substitution de la taxe d'habitation supprimée.
- Une quote-part de TVA nationale en substitution de la taxe d'Th supprimée a été affectée aux EPCI.
- Les valeurs locatives des établissements industriels ont été réduites de 50 %. Les pertes de recettes fiscales (FB/CFE) afférentes sont compensées par l'Etat aux taux de 2020.
- La loi de finances 2022 prévoit d'élargir, le périmètre des recettes entrant dans le calcul du potentiel fiscal et donc des dotations de la ville. Les modalités de calculs sont renvoyées à un Décret en Conseil d'Etat qui n'est pas encore publié à ce jour et ne le sera pas avant la fin du premier semestre 2022.
- Les indicateurs de potentiel fiscal et d'effort fiscal, retenus en 2022, seront adossés aux données fiscales de 2021. Par conséquent, dès 2022, les réformes fiscales successives devraient avoir un impact sur les dotations des collectivités même si le principe de lissage des variations de ces indicateurs est inscrit dans la loi de finances 2022. Toutefois, les mécanismes de lissage n'est pas explicité dans cette loi, ce qui accentue encore l'opacité subie par les collectivités dans le cadre des évaluations prévisionnelles de leurs dotations de péréquation.

### **Dotation forfaitaire :**

Chaque année, la dotation forfaitaire des communes est « écrêtée » afin de financer la progression notamment des dotations de péréquation (DSU et DSR). Dès lors, en dépit du gel actuel de la contribution au redressement des finances publiques 2014-2017, et sous réserve des variations de populations, la Dotation Forfaitaire des communes continue de diminuer chaque année depuis 2017.

Jusqu'à présent, étaient concernées par l'écrêtement de leur Dotation forfaitaire, les communes dont le potentiel fiscal par habitant était supérieur à 75% du potentiel fiscal moyen. Le niveau de l'écrêtement est donc variable selon l'importance du potentiel fiscal de chaque collectivité concernée.

En 2022, le potentiel fiscal retenu pour calculer l'écrêtement est celui de 2021. Par conséquent la réforme du calcul du potentiel fiscal n'aura d'impact sur la Dotation forfaitaire de la commune qu'en 2023. Néanmoins, la Dotation forfaitaire de 2022 devrait être impactée par la modification du seuil d'écrêtement de la dotation forfaitaire qui a été relevé à 85 % du potentiel fiscal moyen au lieu de 75 %.

Introduite par un amendement parlementaire, cette mesure est adossée à une volonté de « protéger » les communes les moins favorisées en termes de potentiel fiscal, en figeant leur dotation forfaitaire d'une année sur l'autre, au lieu de la voir baisser au rythme de l'écrêtement.

Toutefois, dans ces conditions, moins de communes financeront l'enveloppe nationale d'écrêtement (à savoir, toutes les communes dont le potentiel fiscal de 2021 était compris entre 75 % et 84% de la moyenne). Par ailleurs, l'écrêtement que ces communes ne subiront plus, devra être assumé par toutes les autres communes dont le potentiel fiscal sera supérieur à 85 % de la moyenne induisant une accentuation de la baisse de leur Dotation Forfaitaire.

Pour ce qui concerne la ville de La Courneuve, la dotation forfaitaire sera à nouveau écrêtée en 2022 puisque son potentiel fiscal par habitant de 2021 serait supérieur à 85% du potentiel fiscal moyen national. Ainsi, la dotation forfaitaire serait en baisse de 237 144 €, en raison de l'écrêtement. Le montant 2022 est donc estimé à 2 878 174 € alors qu'elle était de 3 115 318 € en 2021.

### Dotations de péréquation :

La progression de l'enveloppe nationale de la Dotation de Solidarité Urbaine (DSU) et de Dotation de Solidarité Rurale (DSR) est fixée à 190 M€ (95 M€ DSU et 95 M€ DSR) en 2022. Cependant, la progression des enveloppes de péréquation et de dotation d'intercommunalité est à nouveau intégralement financée par les collectivités territoriales elles-mêmes, à coût nul pour l'Etat.

#### - Dotation de solidarité urbaine (DSU)

En 2021, 695 communes de plus de 10.000 habitants et 125 communes de moins de 10.000 habitants, ont été éligibles à la DSU. Les communes éligibles perçoivent en année N, une DSU égale au montant perçu l'année précédente abondé d'une quote-part de la progression de l'enveloppe nationale.

La progression de DSU d'une année sur l'autre dépend donc des indicateurs locaux et du rang de classement de la commune parmi les communes « défavorisées » et de la valeur de point de la part « abondement », elle-même dépendante de la progression de l'enveloppe nationale. Mais, la progression de l'enveloppe nationale affichée en Loi de Finances ne profite pas intégralement aux communes de métropoles éligibles à la DSU. En effet, une ponction préalable est opérée sur l'enveloppe nationale pour le financement de la DSU des communes Outre-Mer ; des garanties d'évolution (notamment garanties pour pertes d'éligibilité). Dès lors, plus les ponctions au titre de l'Outre-Mer et au titre du financement des garanties, sont importantes, moins l'enveloppe disponible pour l'abondement annuel de la DSU des communes de métropole est élevée.

Ainsi, en 2021, sur une enveloppe totale nationale de 2,470 Mds € :

- 149,779 M€ (6%) ont été gagés pour la DSU Outre-mer, soit +13 M€ par rapport à 2020
- 3,116 M€ ont été gagés pour financer l'attribution DSU pour les communes nouvellement éligibles
- 6,754 M€ ont été gagés pour financer les régimes de garanties dégressives des communes ayant perdu leur éligibilité
- 2, 232 Mds€ (90%) ont été gagés pour garantir aux communes éligibles en 2021 et 2020 de percevoir au minimum la même DSU qu'en 2020.

Dans ces conditions, l'enveloppe résiduelle disponible pour financer les progressions 2021 de DSU, a été ramenée à 78,412 M€, soit une baisse de -14 % par rapport au même montant mis en répartition en 2020. Par ailleurs, en 2021, la valeur de point de la part « abondement » des communes de métropole a fortement diminué (entre -15% et -17%) ... alors même que l'enveloppe nationale progressait de 90 M€ (+4%).

En 2021, la ville était classée au 16<sup>ème</sup> rang des villes éligibles avec une dotation de 13 927 532 €. En 2022, si la ville reste classée au même rang, elle percevra un montant de 14 632 102 € soit une hausse de 704 561 €.

#### - Fonds de solidarité des communes de la Région Île-de-France (FSRIF)

Le FSRIF est un mécanisme de péréquation horizontale spécifique à la région Ile-de-France qui permet une redistribution des richesses entre les communes de cette région. Il contribue à l'amélioration des conditions de vie dans les communes urbaines d'Ile-de-France supportant des charges particulières au regard des besoins sociaux de leur population sans disposer de ressources fiscales suffisantes.

La contribution des communes au FSDRIF dépend de deux facteurs d'évolution :

- Leur situation individuelle du point de vue du potentiel financier par habitant
- La situation de la Ville de Paris au regard des règles de plafonnement de sa contribution. En effet, en 2021, la contribution de la Ville de Paris a représenté 62% de la contribution régionale. Or, la diminution du potentiel financier par habitant de Paris (-12%) amenant une baisse de sa contribution (-25 M€) conduit à une augmentation de la contribution des autres communes éligibles au prélèvement.

En 2021, la ville a été classée au 23<sup>e</sup> rang et a perçu un montant de 5 155 565 €.

Pour 2022, compte tenu des règles de calcul de cette dotation, il est projeté un classement de la ville au même rang que 2021. Ainsi, le montant du FSRIF est estimé à 5 070 289 € € soit une perte d'environ 85 276 €.

- Fonds national de Péréquation des ressources Intercommunales et Communales (FPIC)

Depuis 2012, il permet de redistribuer 2 % des ressources fiscales des communes et des EPCI : 150 M€ en 2012, 360 M€ en 2013, 570 M€ en 2014, 780 M€ en 2015. Depuis 2016, le montant à répartir est fixé à 1 Mds€.

En 2021, la ville a perçu un montant du FPIC de 977 914 €. Pour 2022, il est estimé une stagnation de cette dotation. Ainsi, le montant 2022 est estimé à 979 541 €.

### Les autres recettes principales :

- Attribution de compensation (AC)

L'attribution de compensation est désormais versée par la Métropole du Grand Paris. Des mécanismes ont été mis en place pour garantir la neutralité financière entre la MGP et ses communes membres.

Aussi, pour 2022, le montant de l'attribution de compensation est estimé à 24 597 268 € soit le même montant qu'en 2020 et 2021.

- Allocations compensatrices TH et TFB

Pour 2020, les allocations de compensations sont prévues à hauteur de 1 299 376 € incluant les compensations de taxe foncière pour 412 263 € et la compensation de la taxe d'habitation à 887 113 €.

Pour 2021, dans le cadre des annonces du Gouvernement, l'article 4 du projet de loi de finances pour 2021 met en œuvre la réduction de moitié de la valeur locative des établissements industriels.

Ainsi, la compensation sur la valeur locative des établissements industriels en 2021 est de 2 226 215 € et la compensation des bases de taxes foncières à 444 475 € soit un total de 2 706 690 €.

Pour compenser la perte de ressources pour les collectivités locales, l'Etat versera une compensation de perte de recettes de taxe foncière sur les propriétés bâties, équivalent à la perte de bases d'imposition sur ces établissements industriels multipliés par le taux d'imposition de taxe foncière sur les propriétés bâties de l'année 2020.

Ainsi,

- Les bases d'imposition des établissements industriels pour la taxe foncière sur les propriétés bâties seront réduites de moitié, conduisant à une diminution de moitié de la cotisation des établissements industriels ;
- L'Etat versera une compensation qui sera calculée à un taux figé sur 2020 : les collectivités perdent 50% du rendement fiscal supplémentaire sur les établissements industriels : **la compensation sera donc évolutive, elle progressera (ou diminuera) comme les bases d'imposition des établissements industriels ;**
- **Le taux de compensation de TFPB sera celui de 2020.** Pour les communes, le taux de TFPB de 2020 sera majoré du taux départemental de foncier bâti de l'année 2020 ;
- Le coefficient correcteur de taxe foncière sur les propriétés bâties **devrait** bien être pris en compte, puisque les services fiscaux devront recalculer la perte de recettes, donc les recettes qui auraient été perçues, avec le coefficient correcteur, mais sans la réduction de moitié des valeurs locatives des établissements industriels
- **Les collectivités locales perdent cependant leur pouvoir de taux sur la moitié réduite des bases des établissements industriels, c'est-à-dire sur la compensation.**

Ainsi, les compensations fiscales sont estimées pour 2022 à 2 785 105 €.

A noter qu'il n'y a plus de compensation de taxe d'habitation.

- Dotation politique de la ville

En 2015, les 120 communes de la politique de la ville les plus pauvres de France ont bénéficié de la nouvelle dotation de la politique de la ville (DPV) de 100 M€ pour accompagner le financement de programmes locaux en matière notamment de renouvellement urbain, pour soutenir l'investissement public et le renforcement des services publics locaux, mais aussi en matière de cohésion sociale et de développement économique reposant ainsi sur les trois piliers des nouveaux contrats de ville.

En 2021, la ville a perçu un montant de 1,4 M€ pour les opérations de dotations de tablettes pour les écoles élémentaires de la ville et pour l'opération de reconstruction du groupe scolaire Joliot Curie – tranche 1.

Pour 2022, le montant de la dotation est estimé à 1 200 000 €.

- Dotation de soutien à l'investissement (DSIL)

La dotation de soutien à l'investissement local (DSIL) permet de financer les grandes priorités d'investissement des communes ou de leurs groupements. Elle est attribuée sur appel à projet.

En 2021, la ville a reçu une notification pour accompagner la construction de l'école Joliot-Curie à hauteur de 2 767 178 € au titre de la DSIL. Pour 2022, une somme de 500 000 € est proposé en attendant les futurs appels à projet entrant dans le cadre du plan pluriannuel d'investissement.

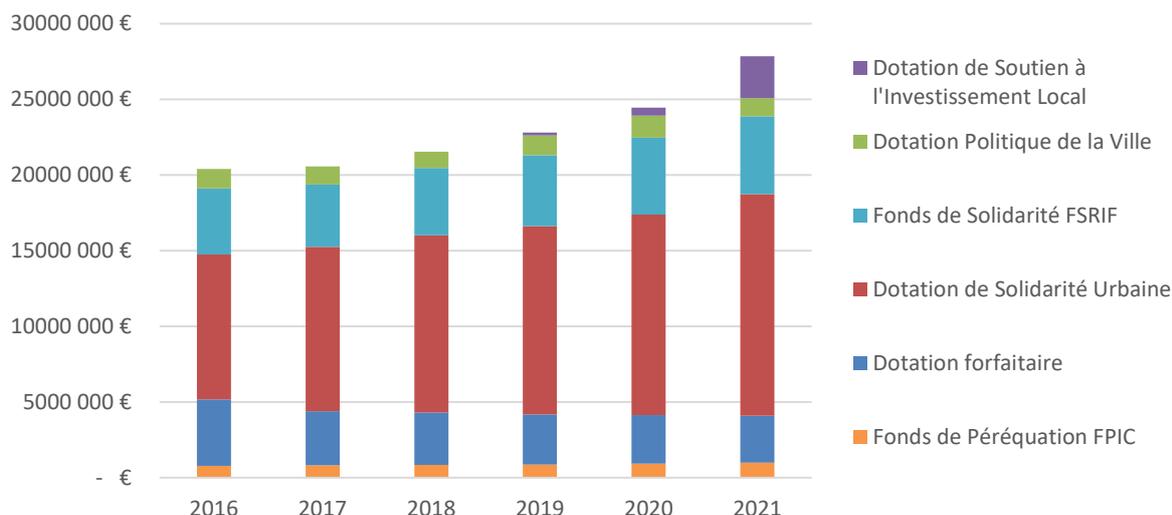
**Les recettes principales de la ville peuvent se résumer ainsi :**

SIMULATION RECETTES 2022										
	Population légale	DGF		Concours financiers		Péréquation horizontale		Fiscalité		
		DGF Forfaitaire	DSU	DPV	DSIL	FSRIF	FPIC Attribution	Produit TH-TF	compensation	
2019	42 094	3 309 223 €	12 455 034 €	1 315 000 €	184 000 €	4 683 737 €	868 855 €	24 470 530 €	1 416 948 €	
		79€/hab.	296€/hab.	31€/hab.	4€/hab.	111€/hab.	21€/hab.	581€/hab.	34€/hab.	
2020	43 382	3 200 029 €	13 246 727 €	1 471 128 €	511 000 €	5 081 081 €	930 462 €	24 660 419 €	1 417 390 €	
		74€/hab.	305€/hab.	34€/hab.	12€/hab.	117€/hab.	21€/hab.	568€/hab.	33€/hab.	
2021	44 244	3 115 318 €	13 927 532 €	1 400 000 €	2 767 178 €	5 155 565 €	977 914 €	24 512 182 €	2 710 746 €	
		70€/hab.	315€/hab.	32€/hab.	63€/hab.	117€/hab.	22€/hab.	554€/hab.	61€/hab.	
Simulation	2022	45 363	2 998 582 €	14 636 662 €	1 200 000 €	500 000 €	5 267 142 €	991 907 €	24 993 440 €	2 785 105 €
			66€/hab.	323€/hab.	26€/hab.	11€/hab.	116€/hab.	22€/hab.	551€/hab.	61€/hab.
			- 116 736 €	709 130 €	- 200 000 €	- 2 267 178 €	111 577 €	13 993 €	481 258 €	74 359 €
			-3,6%	+5,4%	-13,6%	-443,7%	+2,2%	+1,5%	+2,0%	+5,2%
Budget de l'État				Contributions des Villes		Fiscalité				
+592 394 €				-2 467 178 €						
-1 874 784 €				+125 570 €		+555 617 €				
-1 193 597 €										

\*DSIL : dotation de soutien à l'investissement local

L'évolution importante des recettes est due principalement à la DSIL en lien avec le plan de relance.

## La répartition des dotations de l'Etat et de la péréquation 2016 -2021



### 2) Les recettes fiscales

Depuis 2021, il n'y a plus de taxe d'habitation dans les recettes fiscales des communes.

Celle-ci est entièrement compensée par la taxe foncière du département et le surplus reversé dans un fonds de redistribution.

Ainsi, en 2022, les recettes fiscales sont estimées à hauteur de :

- 24 993 440 € pour 2022 soit une hausse de 481 258 € par rapport à 2021. Il est à noter que peu à peu les collectivités perdent de plus en plus de leur capacité à pouvoir lever l'impôt et de ce fait de leur autonomie financière.
- Concernant l'ensemble des compensations fiscales, elles augmentent de 74 359 € par rapport à 2021. Il est à noter qu'il n'y aura plus de compensation sur la taxe d'habitation.

#### Taxe d'habitation

En 2019, environ 80% des foyers en résidence principale sur la ville n'acquittent pas du tout ou partiellement l'impôt local de taxe d'habitation du fait de la faiblesse de leurs revenus.

Les foyers qui bénéficient de la suppression progressive de cette taxe en 2020 ont eu un dégrèvement de 30% en 2018, 65% en 2019 et 100% en 2020 pour les foyers avec moins de 27.432 € de revenu fiscal de référence pour la première part de quotient familial. Seuls 21% des foyers acquittent encore la totalité de leur taxe d'habitation. Pour les 20 % des ménages restants, l'allègement sera de 30 % en 2021, puis de 65 % en 2022. En 2023, plus aucun foyer ne paiera de taxe d'habitation sur sa résidence principale.

#### La revalorisation des bases

Les bases locatives interviennent directement dans le calcul de la taxe foncière. Alors que par le passé, elles étaient systématiquement calées sur l'inflation prévisionnelle correspondant à l'inflation constatée des douze derniers mois. Pour 2022, la revalorisation est fixée à 2 % pour les bases foncières.

### **3) La tarification**

Les services publics municipaux sont financés par les contributions des usagers, la fiscalité et les subventions attribuées à certains services (crèches, accueils de loisirs...).

La participation de l'utilisateur varie selon le service. Cependant, la tarification n'est qu'un mode de financement complémentaire du service public au regard du montant qu'elle apporte par rapport aux autres recettes et qui évolue en fonction de l'inflation.

Le poids de la tarification des prestations à caractère culturel, social, périscolaire, sportif et des loisirs demeure très faible au regard des coûts supportés par la commune. C'est en effet un choix politique structurant de notre municipalité que de pratiquer des tarifs qui ne puissent être un obstacle dans l'accès des courneuvien-ne-s à une activité et ce, quelles que soient les ressources de la famille. C'est l'honneur de nos politiques publiques.

La détermination des tarifs des services publics implique un subtil dosage prenant en compte l'accessibilité du service, le principe d'égalité de tous les usagers, le rôle social des tarifs, l'attractivité du service et les tarifs encadrés. La ville doit donc respecter tous ces principes et avoir pour souci permanent d'améliorer le service rendu, d'offrir de nouvelles prestations aux courneuviens tout en garantissant l'équilibre budgétaire.

### **4) Les dépenses de fonctionnement**

Conformément aux orientations arrêtées dans la lettre de cadrage budgétaire, les dépenses de fonctionnement doivent pouvoir reconduire les actions et continuer d'apporter un service public de qualité tout en maintenant les équilibres budgétaires.

Les réunions techniques budgétaires qui se sont déroulées entre novembre 2021 et janvier 2022 permettent de constater que les services ont respecté le cadrage budgétaire.

## **B. Le plan pluriannuel d'investissement (PPI)**

### **1) Les projets structurants 2022**

La ville se fixe comme objectif de maintenir un effort d'investissement raisonnable sur les années à venir.

Le Plan Pluriannuel d'Investissements qui prévoit des dépenses pour la période 2021-2026, traduit des besoins et une volonté de faire de l'investissement un levier de développement essentiel pour la ville et ses habitants.

Toutefois, compte tenu du contexte économique des collectivités locales, il a été décidé que l'emprunt nécessaire au financement des investissements ne doit pas dépasser 10 M€ par an pour maintenir des équilibres financiers satisfaisants. En 2021, seulement 5 M€ ont été contractés permettant de maîtriser et de diminuer l'encours de dette. Dans ce contexte, la ville a plus remboursé qu'elle n'a emprunté.

Pour 2022, les projets en cours sont notamment les suivants :

- Ilot des pointes : 1,5M€
- Reconstruction du groupe scolaire Joliot Curie : 10 M€
- Extension du CTM : 1 M€
- Entretien courants du patrimoine : 4,5M€

Les projets courants correspondant à l'entretien et au renouvellement du patrimoine de la collectivité (bâtiments et biens mobiliers amortissables : équipements des structures et équipements informatiques).

## 2) Le financement des investissements

### a) Les recettes

Pour mémoire, le niveau de réalisation des investissements a évolué depuis 2016 de la façon suivante :  
Pour 2022, le montant du FCTVA prévu est d'environ 1.5 M€.

	2016	2017	2018	2019	2020
Dépenses d'équipement (BP+reports+DM)	38 149 667 €	39 523 042 €	37 378 379 €	27 063 363 €	26 222 122 €
Réalisé	24 884 293 €	25 071 101 €	20 668 480 €	11 105 656 €	13 590 951 €
	65,23%	63,43%	55,30%	41,04%	51,83%

### b) L'emprunt

La ville souhaite maîtriser son endettement. Si la période, avec un encours de l'argent à moins de 1%, permet d'emprunter sans coûts élevés, il est nécessaire de rester prudent.

	2016	2017	2018	2019	2020	Total 2016/2020
Emprunt mobilisés par la ville	14 439 500 €	9 400 000 €	17 000 000 €	5 000 000 €	5 000 000 €	53%
en % des dépenses d'investissement	58%	37%	82%	45%	37%	

La situation financière d'une collectivité se mesure notamment par son niveau d'épargne qui permet d'apprécier la capacité de la collectivité à financer les dépenses courantes et obligatoires, à rembourser sa dette tout en continuant à investir, ainsi qu'à sa capacité de désendettement.

	CA 2015	CA 2016	CA 2017	CA 2018	CA 2019	CA 2020
Recettes réelles de fonctionnement	66 380 034	81 335 914	80 777 691	84 821 646	85 924 487	85 909 560
Dépenses réelles de fonctionnement	59 952 893	73 614 610	74 372 699	74 507 756	75 911 021	76 310 648
Remboursement en capital de l'année	-3 836 028	-4 603 421	-4 939 777	-5 004 530	-5 802 129	-5 752 315
Encours net au 31/12	47 708 488	53 554 263	63 335 104	75 330 574	74 528 444	73 772 006
Annuité de l'exercice	3 902 227	4 827 167	5 360 492	5 874 485	6 826 164	6 701 673
Correction cessions s775	945 654	751 453	0	3 124 000	60 750	308 750
Épargne brute	5 481 487	6 969 851	6 404 992	7 189 890	9 952 716	9 290 163
Capacité de désendettement	8,7 ans	6,9 ans	9,8 ans	7,3 ans	7,5 ans	9,4 ans
Epargne nette	1 645 459	2 366 430	1 465 215	2 185 360	4 150 587	3 537 848

\*

Chapitre 011 : Charges à caractère général (fournitures scolaires, administratives, produits d'entretien, eau, électricité, chauffage, entretien de bâtiments, maintenance, téléphone, affranchissement, ...)

Chapitre 012 : Frais de personnel

Chapitre 65 : Indemnités des élus, subventions, contingents aide sociale et incendie, cotisations aux organismes de regroupement, ...

Chapitre 66 : Intérêts des emprunts

Chapitre 67 : Charges exceptionnelles

Evolution des CA										
	CA 2016		CA 2017		CA 2018		CA 2019		CA 2020	
011	14 369 949 €		14 320 292 €	-0,35%	15 220 395 €	6,29%	15 000 847 €	-1,44%	13 706 066 €	-8,63%
012	38 984 186 €		40 172 722 €	3,05%	39 159 444 €	-2,52%	40 765 468 €	4,10%	41 548 708 €	1,92%
65	18 517 600 €		18 451 587 €	-0,36%	18 750 046 €	1,62%	18 773 399 €	0,12%	19 347 154 €	3,06%
66	909 800 €		1 003 700 €	10,32%	988 769 €	-1,49%	912 935 €	-7,67%	908 818 €	-0,45%
67	833 075 €		424 896 €	-49,00%	389 234 €	-8,39%	469 487 €	20,62%	799 902 €	70,38%
DRF	73 614 610 €		74 373 197 €	1,03%	74 507 888 €	0,18%	75 922 136 €	1,90%	76 310 648 €	0,51%

### III. Les ressources humaines

La loi du 6 août 2019 et le décret du 30 novembre 2020 imposent désormais aux collectivités territoriales de présenter. Tous les ans, au comité social territorial (qui remplacera à compter des élections professionnelles de 2022 le comité technique), le rapport social unique.

Ce rapport social unique vise à recueillir des données autour de dix thématiques (emploi, recrutement, parcours professionnel, formation, rémunération, santé, sécurité au travail, organisation du travail et amélioration des conditions et de la qualité au travail, action sociale et protection sociale, dialogue social, discipline).

Les éléments présentés ci-dessous sont basés sur ce rapport, établi pour la première fois en 2021, mais prenant en compte les données 2020.

Même si la ville combat la loi relative à la transformation de la fonction publique, elle a décidé de prendre ses responsabilités en mettant en œuvre ses dispositions tout en tentant d'en limiter les impacts les plus néfastes. C'est pourquoi, dès le début de l'année, la ville, à travers un dialogue social renforcé, a élaboré les lignes directrices de gestion puis s'est attelée, dès le mois de septembre, à la mise en œuvre des 1 607h. Ce dernier point a fait l'objet de la signature unanime par les deux organisations syndicales d'un protocole d'accord en date du 25 octobre 2021. L'année 2022 sera consacrée à la poursuite de la mise en œuvre des réformes.

#### A. Les effectifs

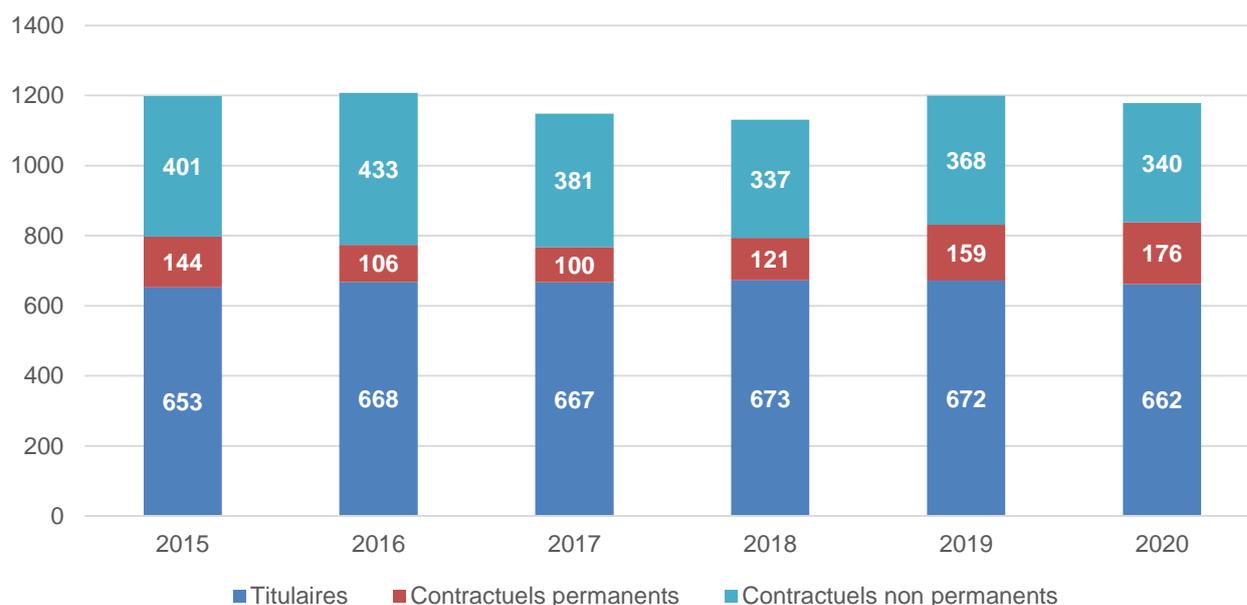
L'effectif global rémunéré au 31 décembre 2020 s'élève à 1 178 agents (contre 1 199 en 2019). Après l'augmentation constaté en 2019, l'effectif global diminue sensiblement en 2020.

##### Evolution des effectifs globaux rémunérés

Emplois permanents	Effectifs rémunérés en décembre 2020	%
Assistantes maternelles	16	1,9%
Contractuels sur emplois permanents	160	19,1%
Titulaires et stagiaires	662	79,0%
<b>Total</b>	<b>838</b>	<b>100,0%</b>

Emplois non permanents	Effectifs rémunérés en décembre 2020	%
Collaborateurs de cabinet	3	1%
Contractuels sur emplois non permanents	308	91%
Remplaçants	27	8%
Apprentis	2	1%
<b>Total</b>	<b>340</b>	<b>100,0%</b>
<b>Effectifs total rémunéré en décembre 2020</b>	<b>1 178</b>	

### Evolution des effectifs globaux rémunérés par statut



Les effectifs permanents rémunérés sont composés des agents titulaires et contractuels sur postes permanents qui bénéficient d'une rémunération au 31 décembre 2020. Cet indicateur est à distinguer du tableau des effectifs voté au conseil municipal dans lequel sont présentés l'ensemble des postes existant occupés ou inoccupés.

L'emploi permanent est en hausse depuis 2018. Si celui des titulaires diminue, celui des contractuels permanents est en nette augmentation. Cela traduit à la fois la création de postes au tableau des effectifs et la difficulté à recruter par voie statutaire.

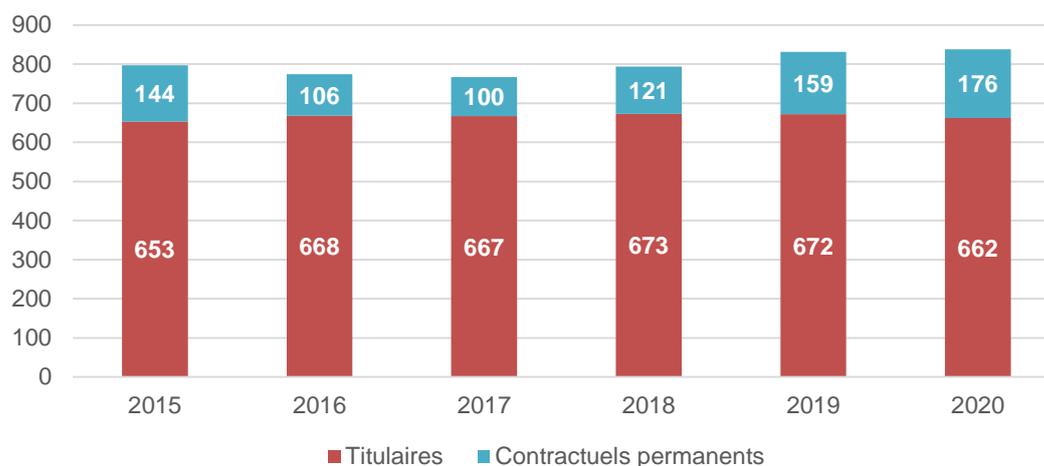
Parallèlement, l'emploi des contractuels non permanents est en baisse, ce qu'il faut mettre en rapport avec le ralentissement de l'activité lié à la crise sanitaire.

### Evolution des effectifs permanents rémunérés par catégorie

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>A</b>	88	88	85	92	127	136
<b>B</b>	121	118	117	114	111	111
<b>C</b>	588	568	565	569	577	575
<b>Total des postes occupés au 31/12/2020</b>	<b>797</b>	<b>774</b>	<b>767</b>	<b>775</b>	<b>815</b>	<b>822</b>

Les 16 assistantes maternelles faisant partie des 838 agents permanents ne sont pas comptabilisées dans ce tableau compte tenu de leur statut particulier.

## Evolution de la part des titulaires dans les effectifs permanents



Par comparaison, le bilan social sur les collectivités de la Petite couronne établi par le CIG en 2019 indique une proportion de 79% de fonctionnaires et 21% de contractuels sur les emplois permanents.

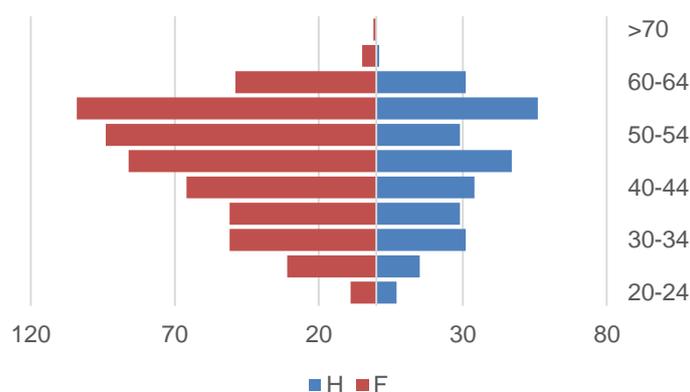
La baisse de la proportion de titulaires s'explique d'une part, par les difficultés à recruter par voie statutaire sur les postes de catégorie A et B, principalement dans les filières administrative et technique.

D'autre part, l'organisation des concours par les Centres de gestion n'intervient que tous les deux ans et rend moins attractive cette voie d'accès. Les attendus de la loi de transformation de la fonction publique, renforçant le statut des agents contractuels doit faire l'objet d'une attention particulière. La réflexion sur les modes de recours aux contractuels, leur rémunération et son évolution est à ce titre inscrite dans les Lignes directrices de gestion.

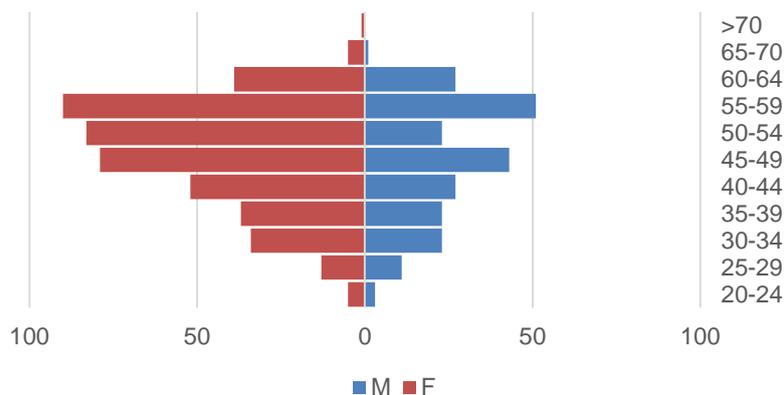
Il conviendra de poursuivre l'accompagnement des agents contractuels recrutés dans leurs démarches de préparation aux concours. Il s'agira parallèlement de poursuivre la politique menée en matière de recrutement visant à favoriser les recrutements statutaires, la mobilité interne et la résorption de l'emploi précaire.

En dernier lieu, la collectivité s'inscrit dans une démarche de valorisation des métiers de la fonction publique, des parcours qui y sont proposés et de l'évolution professionnelle permise par le statut. C'est notamment l'objet des dispositifs tels qu'Osez la fonction publique, pour lesquels la Ville s'engage.

### Pyramide des âges 2020 Agents permanents



### Pyramide des âges 2020 Agents Titulaires



Les agents de moins de 40 ans constituent 22,2 % (en baisse par rapport à 2019 : 23 %) de la population quand les agents de plus de 60 ans représentent 10,9 % de l'effectif (en augmentation par rapport à 2019 : 9 %).

Chez les agents titulaires et stagiaires féminins, qui représentent 65 % de l'effectif total, la pyramide des âges révèle une présence très significative des quadras et des quinquas, et une présence moins marquée des jeunes de moins de 35 ans.

En revanche, chez les hommes la pyramide des âges est plutôt équilibrée sur l'ensemble, avec toutefois une prédominance des 45 - 54 ans, et une faible représentation des moins de 25 ans.

#### **Age moyen par catégorie et par sexe en 2020**

Agents titulaires	F	M	Moyenne Générale
<b>A</b>	46,19	50,64	48,14
<b>B</b>	50,07	49,65	49,87
<b>C</b>	48,03	45,91	47,35

Agents contractuels	F	M	Moyenne Générale
<b>A</b>	38,50	40,45	39,02
<b>B</b>	36,06	41,89	39,15
<b>C</b>	41,11	43,42	41,67

L'âge moyen des titulaires est plus élevé que celui des contractuels (47 ans contre 42 ans)

Quel que soit le statut, les hommes sont plus âgés que les femmes sur les postes de catégorie A. Les agents contractuels masculins sont plus âgés que les agents contractuels féminins.

## Départs à la retraite

Année	Nombre de départs à la retraite
2014	19
2015	16
2016	16
2017	19
2018	19
2019	22
2020	18

S'il diminue, le nombre de départ en retraite reste important. Les dispositifs de carrières longues et de retraites pour invalidité participent à cette conjoncture.

### B. Les dépenses prévisionnelles 2022

#### 1) *Les dépenses 2021*

##### Evolution des dépenses de personnel

	CA 2017	CA 2018	CA 2019	CA 2020
Dépenses réelles de fonctionnement	74 372 018 €	74 507 756 €	79 777 451 €	76 310 647 €
Masse salariale	40 172 224 €	39 104 591 €	40 764 674 €	41 548 708 €
<b>Part des dépenses de personnel dans le total des dépenses de fonctionnement</b>	54,02%	52,88%	51,10%	54 %

La masse salariale réalisée en 2020 s'élève à 41 548 708 €.

Ainsi, en 2020, les dépenses de personnel représentent environ 51% du total des dépenses réelles de fonctionnement en raison de l'impact de la création de la Métropole du Grand Paris sur le budget de la ville.

Malgré un ralentissement lié à la crise sanitaire, la dynamique sur les recrutements s'est poursuivie en 2020. En outre, plusieurs décisions, liées au contexte de crise, ont conduit à maintenir un niveau de dépense relativement élevé : maintien des rémunérations des collaborateurs occasionnels du service public, versement d'une prime exceptionnelle COVID aux personnels mobilisés en présentiel...

Il faut également relever l'augmentation de la cotisation de l'assurance statutaire, en lien avec la hausse de l'accidentologie de la Ville.

## **Répartition des dépenses**

<b>Nature de la dépense</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
Prestations familiales directes	50 482,22 €	31 487,33 €
Autres charges sociales diverses	103 117,71 €	103 982,62 €
Autre personnel extérieur	370 769,32 €	278 199,69 €
Versement aux autres œuvres sociales	280 000,00 €	280 000,00 €
Cotisations aux caisses de retraites	5 142 128,32 €	5 239 258,44 €
Cotisations sociales liées à l'apprentissage	1 377,35 €	458,09 €
NBI, supplément familial de traitement et indemnité de résidence	1 217 940,48 €	1 248 668,07 €
Autres indemnités	2 735 603,83 €	2 921 512,70 €
Allocations de chômage versées directement	122 177,64 €	43 904,78 €
Participation des employeurs à la formation professionnelle continue	3 278,81 €	2 430,01 €
Cotisations pour assurance du personnel	391 785,49 €	407 825,71 €
Rémunération principale	15 679 756,53 €	15 956 167,50 €
Cotisations au centre national et aux centres de gestion de la fonction publique territoriale	337 235,11 €	291 071,27 €
Cotisations aux A.S.S.E.D.I.C.	359 256,65 €	363 305,66 €
Cotisations aux autres organismes sociaux	19 388,60 €	14 504,59 €
Autres charges	36 756,69 €	107 389,92 €
Rémunérations	7 987 297,76 €	8 054 136,98 €
Cotisations versées au F.N.A.L.	114 137,66 €	115 666,44 €
Autres indemnités	537 496,90 €	656 165,02 €
Cotisations à l'U.R.S.S.A.F.	5 253 693,24 €	5 400 381,01 €
Médecine du travail, pharmacie	21 788,17 €	32 192,43 €
	<b>40 765 468,48 €</b>	<b>41 548 708,26 €</b>

### **2) Les dépenses prévisionnelles 2022**

Les orientations budgétaires définies pour 2022 impliquent une quasi-stabilisation du chapitre 012 relatif aux dépenses de personnel puisqu'une évolution de 0,5% est prise en compte dont le GVT (glissement vieillesse technicité) qui constitue une évolution naturelle des dépenses de personnel.

Cette politique n'empêche cependant pas le déploiement des moyens humains nécessaires au développement ou au maintien des missions de la collectivité telles que la police municipale, l'éducation...

Au-delà des dépenses de personnel, le chapitre 012 doit intégrer les dépenses d'assurance statutaire, de subvention CASC (1 % de la masse salariale brute), la médecine professionnelle, 10 berceaux à la crèche des Petits Chaperons Rouges.

### **C. Les avantages en nature**

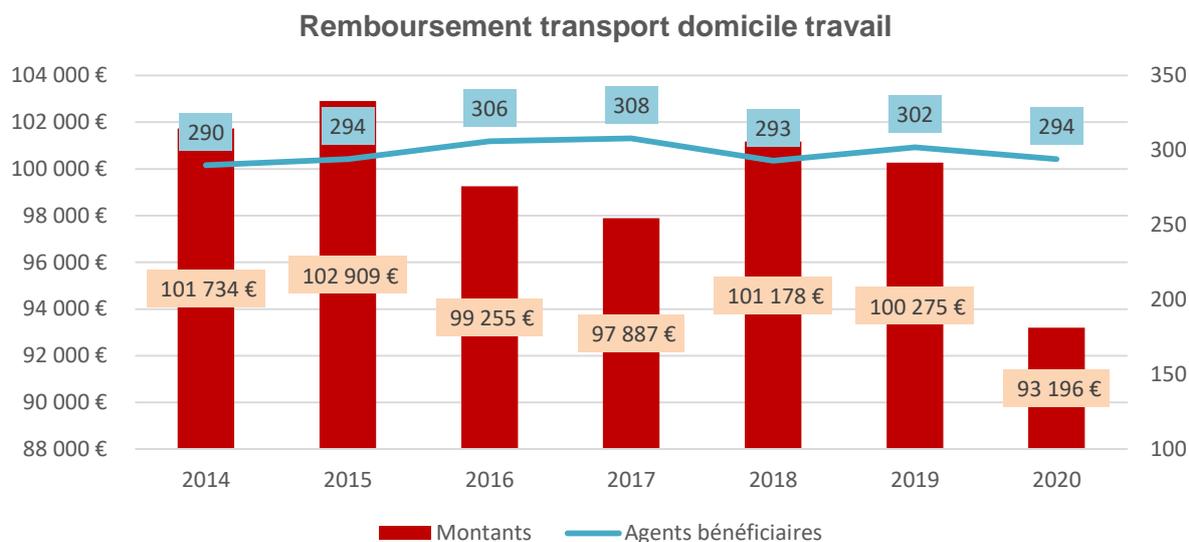
La politique des ressources humaines de la ville se caractérise par un certain nombre d'avantages en nature.

#### **1) Les frais de transport**

Les remboursements de frais de transport ont ainsi fait l'objet d'une délibération au Conseil municipal du 15 décembre 2016. Le nombre d'agents bénéficiant d'une prise en charge domicile / travail au titre des transports en commun a augmenté entre 2014 et 2019.

En 2020, si le nombre d'agents qui ont bénéficié au moins une fois du remboursement des frais de transport reste stable, le montant remboursé diminue quant à lui significativement.

Beaucoup d'agents mobilisent le remboursement au mois le mois. Les périodes de confinement successives, impliquant une absence de mobilité, expliquent cette baisse.



## 2) La protection sociale du personnel

Depuis 2013, la ville, en sa qualité d'employeur, participe au financement de la couverture mutuelle de ses agents. La participation ne concerne que les mutuelles labélisées.

La question de la prévoyance se pose avec une acuité toute particulière au regard des délais d'instruction imposé par le Comité médical départemental notamment. Plusieurs mois sont nécessaires pour obtenir un avis de l'instance et, dans cette attente, les agents doivent être maintenus en maladie ordinaire, bien souvent à demi-traitement. Beaucoup des personnels concernés ne disposent pas de prévoyance : ainsi se pose la question de l'attractivité du dispositif et de la connaissance des personnels de l'importance de s'en doter.

Par ailleurs, en application de l'article 40 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 impose désormais aux employeurs publics, à l'instar du secteur privé, de participer au financement d'une partie des garanties de la protection sociale complémentaire de leurs agents quel que soit leur statut.

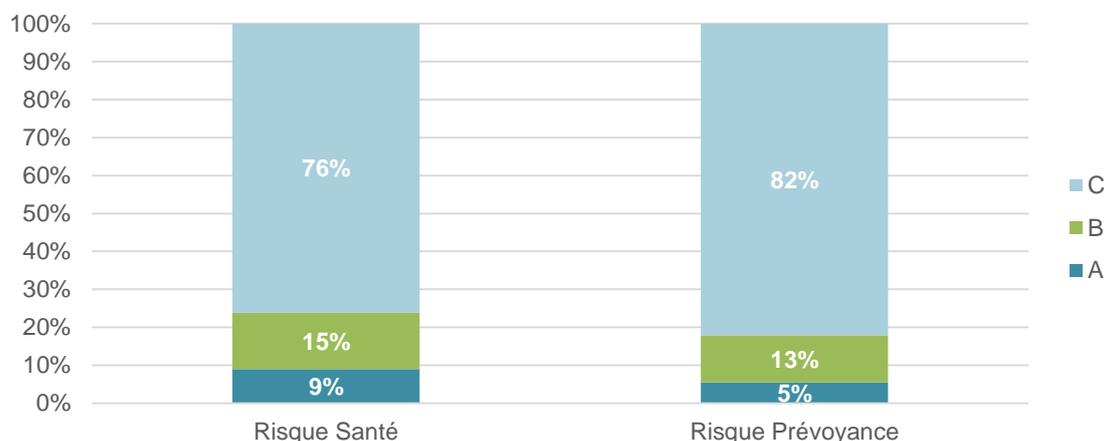
Si depuis 2013, la ville a fait le choix de participer à la protection sociale de ses agents, particulièrement utile pour les catégories C, les nouvelles obligations réglementaires amèneront la ville à renforcer ce dispositif dès 2025 pour la participation à la prévoyance et en 2026 pour la participation à la complémentaire santé.

Année	Prévoyance		Santé	
	Bénéficiaires (moyenne mensuelle)	Montant	Bénéficiaires (moyenne mensuelle)	Montant
2014	144	18 722 €	240	79 050 €
2015	186	23 581 €	286	92 843 €
2016	219	26 620 €	322	96 190 €
2017	261	29 226 €	369	112 933 €
2018	261	30 853 €	372	114 948 €
2019	263	30 822 €	384	114 309 €
2020	256	29 761 €	389	117 445 €

Notons que 176 agents bénéficient à la fois de la participation Risque Santé et de la participation Risque Prévoyance.

213 agents ne bénéficient que de la participation Risque Santé et 80 ne bénéficient que de la participation Risque Prévoyance.

**Répartition des bénéficiaires des participations Santé et Prévoyance par catégorie en 2020**



### 3) L'aide aux vacances des enfants

La ville applique d'ores et déjà une politique volontariste en matière d'action sociale à destination des agents puisque le choix a été fait d'accorder aux fonctionnaires et agents contractuels communaux, ayant un indice brut inférieur ou égal à 579 :

- Une allocation spéciale de frais de garde -3 ans
- Une ratification colonies -13 ans : subvention colonies enfants de moins de 13 ans
- Une gratification colonies +13 ans : subvention colonies enfants de plus de 13 ans
- Une gratification Centre de loisirs : subvention Centre de loisirs (journées complètes)
- Une gratification maisons familiales de vacances et gîtes (pension complète)
- Une gratification maisons familiales de vacances et gîtes (demi-pension)
- Le remboursement classes découvertes : séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif (forfait 21 jours)
- Séjours linguistiques -13 ans
- Séjours linguistiques 13 ans et 18 ans
- Allocations aux parents d'enfants handicapés de -20 ans

	2018	2019	2020
Alloc. Enfants Handicap.	15 650,53 €	16 485,12 €	11 881,44 €
Gratification centre de loisirs	12 033,86 €	18 473,92 €	9 426,71 €
Gratification colonie + 13 ans	246,62 €	431,30 €	183,36 €
Gratification colonie - 13 ans	0 €	1 357,50 €	924,36 €
Part. centres familiaux	4 083,39 €	7 051,73 €	1 153,50 €
Séjours linguistiques + 13 a	0 €	215,84 €	183,52 €
Séjours linguistiques -13 a	51,87 €	74,73 €	106,12 €
<b>Total général</b>	<b>32 066,27 €</b>	<b>37 038,41 €</b>	<b>23 859,01 €</b>

#### **4) La participation aux frais d'accueil du jeune enfant**

Concernant la problématique de garde du jeune enfant, le conseil municipal du 11 avril 2013 a décidé de relever le niveau de forfait journalier pris en charge par la Ville à :

- 4,50€, pour les agents dont l'indice brut de traitement est inférieur à 350
- 4,00€, pour les agents dont l'indice brut de traitement est inférieur à 400
- 3,50€, pour les agents dont l'indice brut de traitement est inférieur à 450
- 3,00€, pour les agents dont l'indice brut de traitement est inférieur à 500

Par ailleurs, depuis 2013, la ville dispose de 5 places qu'elle réserve aux agents municipaux à la crèche privée des petits chaperons rouges située sur le quartier des 4 routes.

Dans le cadre du budget 2020 et compte tenu des besoins du personnel, la ville a décidé de poursuivre le doublement l'offre et de réserver 10 places auprès de cette crèche privée pour un coût annuel de 80 000 €.

	2018	2019	2020
Allocation spéciale frais de garde	881,72 €	1 248,88 €	728,24 €
Allocation frais accueil jeunes enfants	26 440,36 €	22 745,30 €	9 744,66 €
<b>Total général</b>	<b>27 322,08 €</b>	<b>23 994,18 €</b>	<b>10 472,9 €</b>

#### **5) L'aide au CASC et aux organisations syndicales**

En 2021, une subvention de 305 000 € a été versée par la commune au CASC pour le financement d'actions sociales et culturelles à destination du personnel communal. Cette subvention volontariste, bien au-delà de toute obligation représente 1% de la masse salariale des emplois permanents de la collectivité.

La collectivité met aussi à disposition du CASC l'équivalent de 2 ETP.

Enfin, trois agents communaux bénéficient d'une décharge syndicale équivalente à un temps plein.

### **D. Le temps de travail**

#### **Cycle de travail**

Le temps de travail minimal des agents est de 35 heures hebdomadaires, conformément à la délibération n°16 du 20 décembre 2001 confirmant la durée du temps de travail des agents municipaux et au décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 relatif au temps de travail.

Cette durée du temps de travail est réaffirmée à travers la délibération n°24 du 14 décembre 2006 portant adoption du règlement général de l'aménagement du temps de travail, et notamment le Chapitre 2 de ce règlement.

Le compte épargne temps (CET) a été mis en œuvre à la ville le 19 décembre 2013.

Il faut relever que la loi du 6 août 2019, dans son article 47, dispose que dans la fonction publique territoriale, l'abrogation des régimes de travail plus favorables antérieurs à 2001 doit contribuer à l'harmonisation de la durée de travail.

Les collectivités disposent d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour délibérer sur les règles relatives au temps de travail de leurs agents. Il conviendra dès lors d'engager des négociations avec les organisations syndicales afin de définir les nouvelles règles relatives au temps de travail. Toutefois, l'abrogation du fondement juridique des régimes dérogatoires antérieurs à 2001 interviendra au plus tard à la fin du délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes ou de leurs conseils d'administrations.

La collectivité a accompagné les mobilisations sociales contre cette loi de régression sociale et culpabilisante à l'égard des fonctionnaires. Malheureusement celle-ci n'a pas permis de la remettre en cause.

Un travail a donc été lancé en septembre 2021 avec les organisations syndicales et a donné lieu à la signature d'un protocole d'accord avec celles-ci le 25 octobre 2021. Ce protocole a été soumis à la validation du conseil municipal le 16 décembre dernier.

Concernant le compte épargne temps, en 2019, 263 comptes épargne-temps ont été ouverts.

L'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire, qui a conduit la Ville à prendre plusieurs mesures relatives à l'organisation des congés.

Ainsi, la Ville de La Courneuve a décidé, lors du premier confinement, de ne pas appliquer les dispositions de l'ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire. Celle-ci prévoyait notamment que pour les agents en ASA, 10 jours de RTT ou de CA pouvaient être imposés par l'autorité territoriale. Ces dispositions ne sont aujourd'hui plus applicables.

En mai 2020, la Ville de La Courneuve a défini un certain nombre de dispositions encadrant le régime des congés.

Pour les congés annuels durant la période de confinement :

- Sauf demande expresse, l'ensemble des congés prévus durant la période de confinement a été annulé ;
- Les congés 2019 non pris devaient alimenter le CET (considérant notamment que très peu d'agents atteignaient le plafond).

A ce titre, le plafond de dépôt de jours de congés annuels a été porté, pour l'année 2020, à 15 jours maximum.

Par ailleurs, la date limite pour ouvrir un CET a été repoussée au 30 septembre 2020.

Les agents maintenus en activité ou en télétravail pouvaient poser des jours de congés, sous réserve des impératifs de service.

Pour les congés posés après la reprise : double principe de faciliter la reprise d'activité et d'assurer la continuité du service : les congés 2020 pourront être pris jusqu'au 31 décembre 2021.

Ces mesures ont eu pour effet un accroissement du nombre d'agent bénéficiaires d'un CET, passant de 263 à 296 agents et du nombre de jours déposés.

#### **Nombre de jours déposés sur les comptes épargne-temps par catégorie, sur la période 2013-2020**

Catégorie	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
A	57	128	56	107	128,5	146,5	88	119
B	90	160,5	141	83	196,5	184	106	141
C	129,5	221	249,5	369,5	517,5	548,5	398	492
<b>Total général</b>	<b>276,5</b>	<b>509,5</b>	<b>446,5</b>	<b>559,5</b>	<b>842,5</b>	<b>879</b>	<b>592</b>	<b>752</b>

#### **Nombre de jours retirés des comptes épargne-temps par catégorie, sur la période 2014-2020**

Catégorie	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
A	8	0	0	0	13	1	0
B	0	0	0	5	49,5	1	10
C	0	22	0	29	47	9	9
<b>Total général</b>	<b>8</b>	<b>22</b>	<b>0</b>	<b>34</b>	<b>109,5</b>	<b>11</b>	<b>19</b>

# Conclusion



Le budget 2022 doit permettre à la ville de mettre en œuvre les orientations présentées ci-avant tout en maîtrisant sa situation financière afin d'accompagner les perspectives de développement à notre portée. Les projets importants qu'elle mène dans l'intérêt des courneuvien.ne.s appellent un maintien voire un renforcement du service public pour répondre aux besoins nouveaux qui émergent.

Cela suppose de poursuivre les efforts pour la recherche systématique de subventions auprès de l'ensemble des partenaires (État, Région, Département, CAF, ANRU, FSE...) ainsi que de toutes les possibilités de recettes nouvelles, la mise en œuvre de nouvelles mutualisations et de partenariats, la maîtrise des dépenses de fonctionnement, une évaluation systématique des politiques publiques, ainsi que la maîtrise de la masse salariale.

La municipalité veut continuer à agir avec la population pour imaginer, innover et obtenir des alternatives aux contraintes budgétaires imposées.

# Annexe

## Rapport sur l'égalité femmes – hommes au sein du personnel communal

L'égalité réelle entre les femmes et les hommes vise à combattre les inégalités de genre dans les sphères privée, professionnelle et publique.

Pour autant, l'égalité entre personnes de sexe différent reste, dans les faits, un processus inachevé malgré les déclarations d'intentions, tel le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 proclamant que *"la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme"* (art.3).

Le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013, a permis d'introduire les articles 61 et 77 de la loi du 4 août 2014 prescrivant aux collectivités territoriales et aux EPCI de plus de 20 000 habitant-e-s d'élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, préalablement aux débats sur le projet de budget.

Ce rapport constitue un outil que chaque employeur public local doit pouvoir s'approprier, afin de disposer d'un diagnostic partagé des possibles inégalités entre femmes et hommes dans sa collectivité ou son établissement, en vue de pouvoir mobiliser, puis de corriger ces discriminations, bien souvent larvées, et d'agir donc sur le réel.

À cet effet, le protocole d'accord prévoit la mise en œuvre de mesures organisées en quatre axes :

- Le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ;
- L'égalité dans les parcours professionnels et les rémunérations ;
- Une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- La prévention des violences et harcèlements sur le lieu de travail.

L'enjeu est de taille pour la fonction publique tant par le champ du personnel concerné (premier employeur de France avec 20 % des actifs, le secteur public compte plus de 60 % de femmes) que par l'exemplarité qui lui est dévolue et les impacts que produisent les discriminations sur la motivation au travail, l'absentéisme, les représentations données au public y compris sur la valorisation de soi dans son environnement professionnel.

C'est pourquoi, au sein du plan d'actions du projet d'administration, les questions relatives à la transversalité de projets nécessitant une approche de plus en plus globale et participative, à la coopération, au sens de l'action publique portée par des agent-e-s acteur-ice-s de leur citoyenneté au travail, au respect du cadre et du statut sont mises en dynamique. Ces valeurs se conjuguent, dans un dialogue social ambitieux, à l'accompagnement des problématiques sur l'environnement personnel et le bien-être, afin d'établir des passerelles entre les différents champs d'intervention des acteur-ice-s de la santé et du mieux-être au travail (assistant-e social-e, psychologue du travail, conseiller-e de prévention...).

Si le déploiement de ces ressources favorise le maintien dans l'emploi et participe à l'égalité professionnelle femmes / hommes, la collectivité ne peut se substituer aux manques de moyens de l'Etat. Elle agit cependant solidairement pour en limiter les impacts auprès d'agent-e-s, principalement féminins, dans leur carrière comme dans leur vie privée.

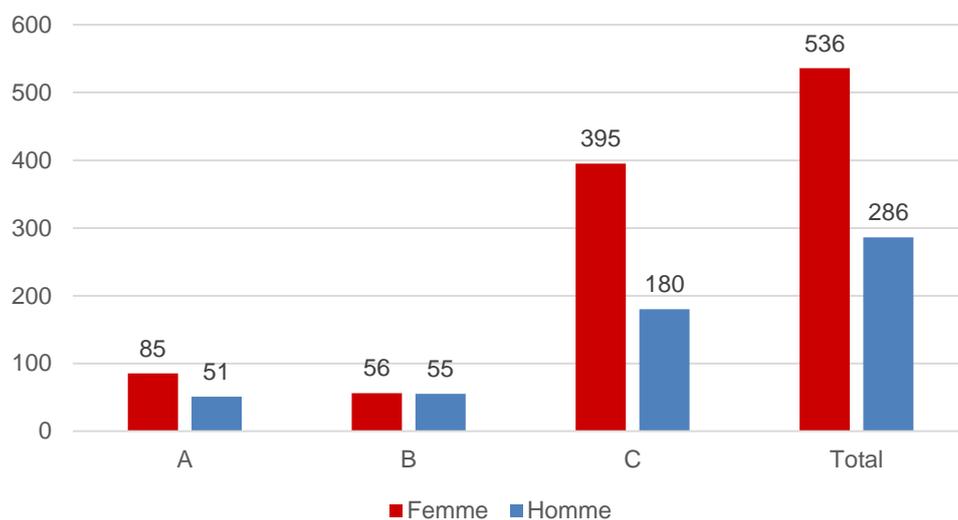
En 2021, le rapport social instauré par la loi du 6 août 2019 a remplacé le bilan social. Il doit intégrer l'état de la situation comparée des femmes et des hommes, avec des données sexuées sur le recrutement, la formation, le temps de travail, la promotion, les conditions de travail, les actes de violence notamment sexuelles ou sexistes, ou de harcèlement.

## Les grandes tendances sexuées du rapport social unique au 31 décembre 2020

Cet état des effectifs réguliers permet de disposer d'un suivi sans discontinuité des évolutions en matière d'égalité professionnelle femmes / hommes. En voici quelques extraits significatifs.

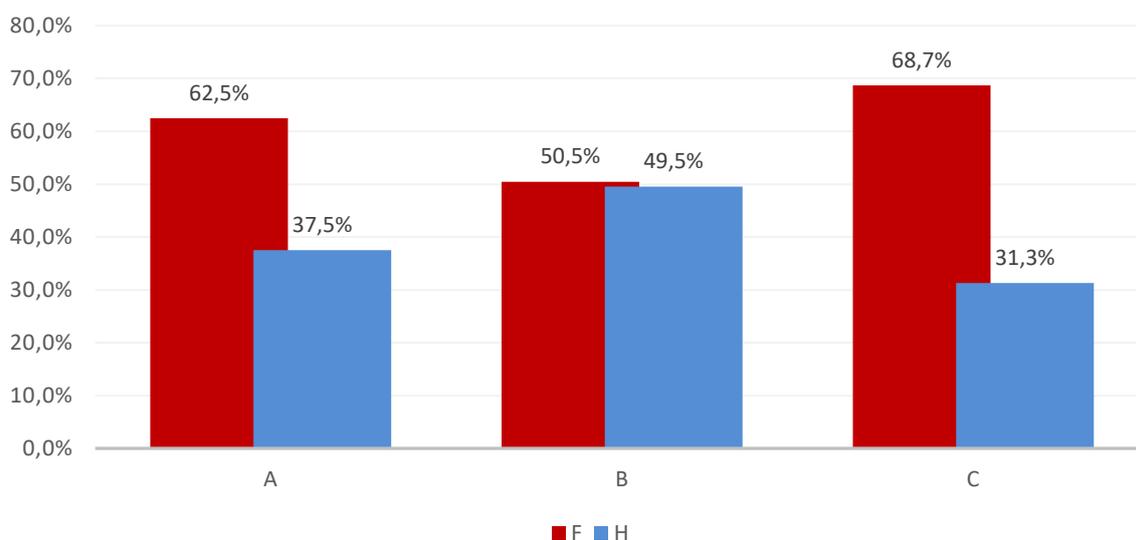
### A. Les effectifs

#### Répartition des effectifs permanents rémunérés en 2020 par catégorie



La Ville favorise les recrutements des agent-e-s statutaires et veille à la mixité femme / homme, à tous les niveaux de responsabilité, en fonction des compétences et des candidatures disponibles. Au sein, de la Direction Générale, en 2020, la ville dispose d'un directeur général des services homme, de 3 directrices générales adjointes femmes, d'1 DGA homme, d'1 DST homme.

#### La répartition des femmes et des hommes par catégorie dans les emplois permanents



### Nouveaux arrivants fonctionnaires et agents contractuels permanents

	2018	2019	2020		
			Total	Femmes	Hommes
<b>Titulaires</b>	25 (30%)	47 (40,5%)	21 (27%)	12 (57%)	9 (43%)
<b>Stagiaires</b>	23 (28%)	11 (9,5%)	15 (20%)	11 (73%)	4 (27%)
<b>Contractuels</b>	35 (42%)	58 (50%)	41 (53%)	27 (66%)	14 (34%)
<b>TOTAL</b>	<b>83</b>	<b>116</b>	<b>77</b>	<b>50 (65%)</b>	<b>27 (35%)</b>

Le nombre de recrutement réalisé en 2020 a baissé par rapport à 2019. Cette réalité s'explique par la crise sanitaire du COVID 19 : suspension des procédures de recrutement pendant le confinement de mars à mai 2020 puis suspension des recrutements identifiés comme non prioritaires dans le contexte, annulation de l'importante phase de recrutement relative à La Courneuve Plage, redéploiement d'agents internes dont l'activité était suspendue, sous-effectif de l'équipe dédiée au recrutement du fait des autorisations spéciales d'absences qui ont suivies le confinement.

Le renforcement de l'équipe du recrutement par des collègues de la DRH, par 3 agents issus d'autres services et par le recrutement d'une chargée des emplois remplaçante en septembre a malgré tout permis d'assurer une certaine continuité pour arriver en fin d'année à un nombre de recrutement tout à fait satisfaisant compte tenu du contexte.

### Nombre de mises au stage et de titularisations en 2015-2020

Motif	Catégorie	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Total
Mise au stage à la suite de concours	A	1	1	2	1	0	1	6
	B		2		2	1	2	7
	C		4	1	1	2	7	15
Mise au stage sans concours	C	18	22	17	17	18	19	111
Mise au stage loi Sauvadet	A			1	0	0	0	1
	B			1	1	0	0	2
<b>Total</b>		<b>19</b>	<b>29</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>21</b>	<b>29</b>	<b>142</b>

Les mises au stage concernent principalement les agents de catégories C qui peuvent accéder à la fonction publique sans passer de concours. En 2020, ce sont notamment des agents d'entretien, des animateurs.trices et des ATSEM qui ont été mis en stage.

## B. Le temps de travail

### Répartition par catégorie et par sexe des agents à temps partiel au 31 décembre 2020

		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Catégorie A	Hommes	0	1
	Femmes	2	1
	<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Catégorie B	Hommes	0	0
	Femmes	2	1
	<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Catégorie C	Hommes	0	0
	Femmes	10	6
	<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>6</b>

### Répartition par sexe des demandes de temps partiel

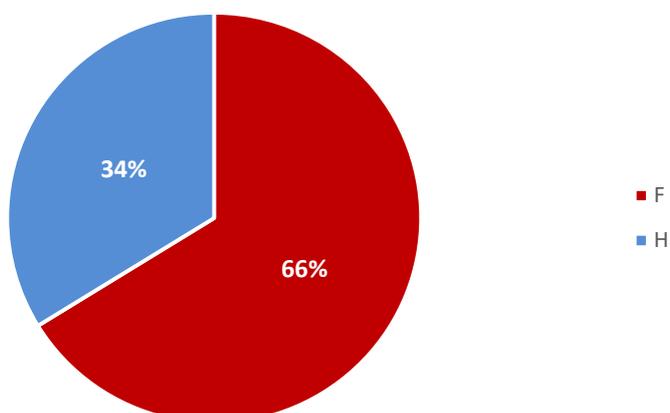
	Hommes	Femmes	Total
Nombre de demandes présentées	0	23	23
Nombre de demandes acceptées	0	23	23
Nombre de premières demandes satisfaites	0	11	11
Nombre de modifications de quotités	0	0	0
Nombre de retours au temps plein	0	4	8

### Répartition des quotités de temps partiel au 31 décembre 2020

Quotité de temps de travail	Nombre d'agents
Moins de 80 %	2
De 80 à 90 %	21
Plus de 90 %	0

27 agents ont bénéficié de périodes de temps partiels thérapeutique durant l'année 2020, dont 16 à la suite de maladie et 11 suite au retour d'un CITIS. Ils se répartissent entre 3 hommes et 24 femmes et 23 agents de catégorie C, 3 agents de catégorie B et 1 agent de catégorie A.

### Répartition par sexe des bénéficiaires de CET - 2020



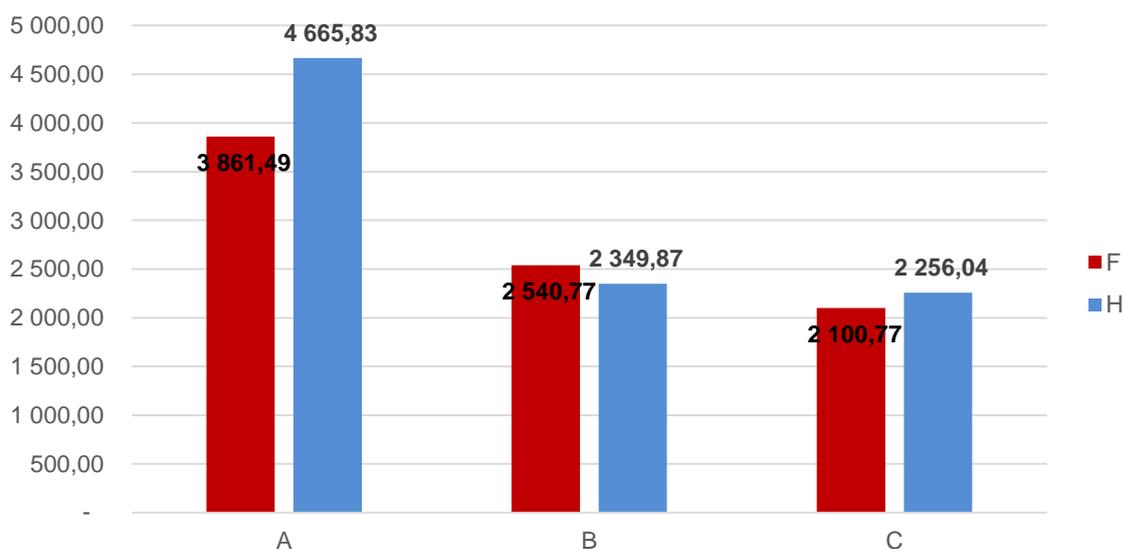
### C. La rémunération

L'étude sur les salaires concerne l'ensemble des agents permanents (titulaires, stagiaires, contractuels et assistantes maternelles) en décembre 2020. Les moyennes sont pondérées, c'est-à-dire qu'elles tiennent compte du poids des effectifs de chaque filière et catégorie, comme de la part des femmes et des hommes dans chacune d'entre elle.

#### Salaires bruts moyens par filière et par catégorie

Libellé filière	Femmes	Hommes	Total général
<b>Filière administrative</b>	2 723,61	3 573,28	2 896,56
<b>Filière animation</b>	2 309,71	2 357,60	2 328,18
<b>Filière culturelle</b>	2 872,95	2 988,91	2 926,47
<b>Filière médico-sociale</b>	3 137,68	4 059,11	3 209,72
<b>Filière Médico-Technique</b>	2 553,95	3 700,48	3 127,22
<b>Filière Sécurité (Police Municipale)</b>	3 417,96	3 341,81	3 346,89
<b>Filière Sociale</b>	2 163,66		2 163,66
<b>Filière sportive</b>	2 647,58	2 727,55	2 711,82
<b>Filière technique</b>	2 324,02	2 705,37	2 515,50
Total général	<b>2 492,35</b>	<b>2 856,94</b>	<b>2 618,24</b>

#### Salaires bruts mensuels moyens par catégorie

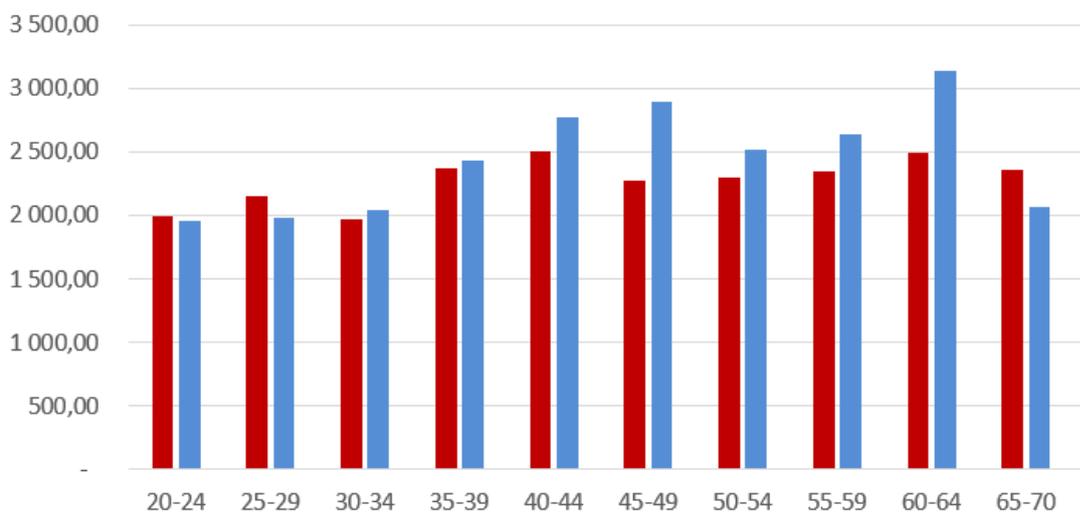


Les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes se sont légèrement réduits entre 2019 et 2020. Il reste toutefois élevé pour la catégorie A, passant de 18 % en 2019, à 17 % en 2020.

L'écart de salaire est favorable aux agents féminins de la catégorie B (il était de 4 % en faveur des hommes en 2019).

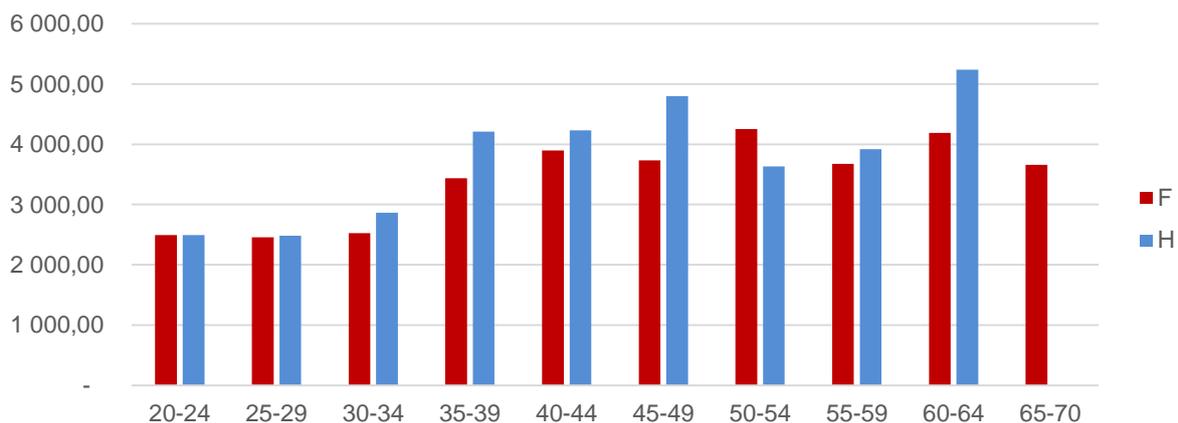
L'écart se réduit également légèrement pour les agents de catégorie C, passant de 8 % à 7 % en 2020.

### Salaires bruts mensuels moyens par catégorie

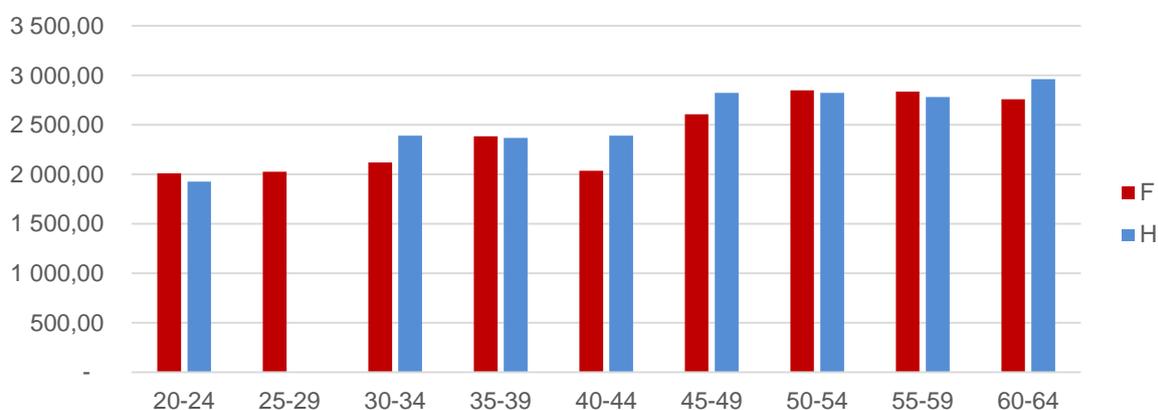


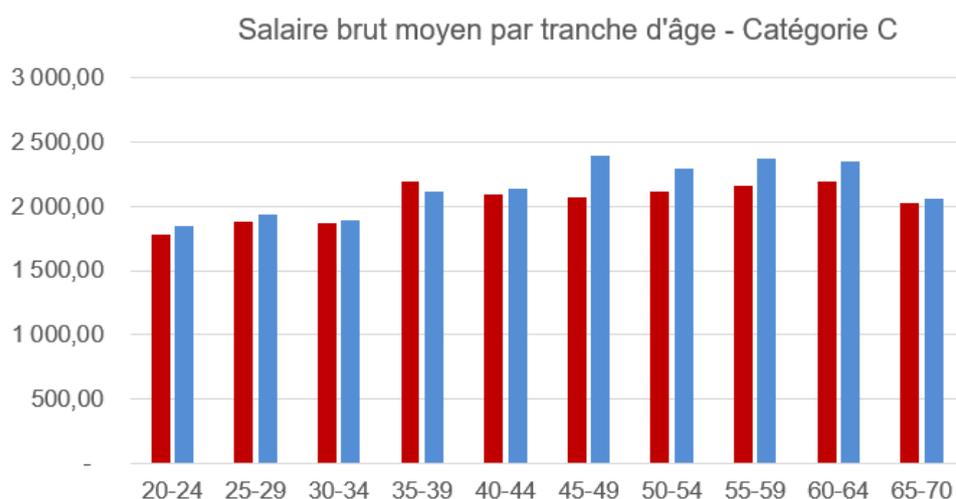
### Salaires bruts moyens par âge et catégorie

Salaire brut moyen par tranche d'âge - Catégorie A



Salaire brut moyen par tranche d'âge - Catégorie B





Sur le graphique, le salaire brut moyen des femmes est représenté par les colonnes orange verticales. Le salaire brut moyen des hommes est représenté par le trait bleu. On constate que pour tous les âges et pour toutes les catégories, exception faite des agents de moins de 35-39 ans, le salaire brut moyen des agents masculins est supérieur à celui de la gent féminine.

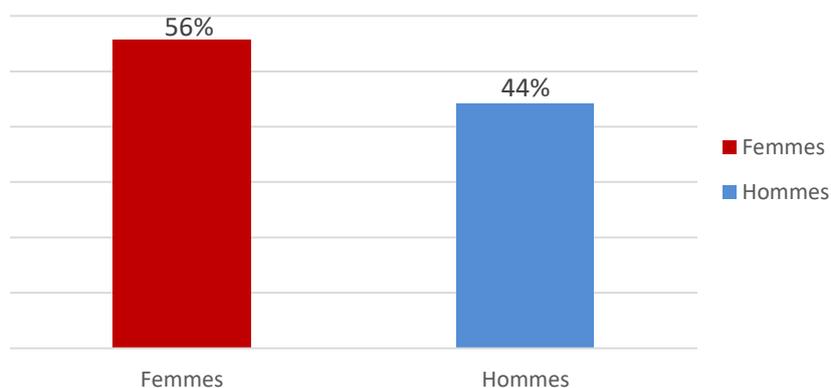
Une autre part d'explication revient à la part variable des salaires (heures supplémentaires, astreintes,...) et la prévalence des femmes sur les temps partiels, lesquels renvoient aussi sur les contraintes qui pèsent sur les femmes sur le champ extraprofessionnel, pour se rendre davantage disponibles professionnellement, par-delà les contraintes familiales qui reposent sur elles (répartition des activités domestiques, familles monoparentales, handicap d'enfants,) évoquées en début de rapport.

Les marges d'actions les plus correctrices pour davantage parvenir à l'égalité salariale, relèvent donc d'une politique active à la préparation de concours sur le temps de travail. Cette progression de carrière produit des effets sur le traitement indiciaire, permet de disposer dès lors d'une part grade de régime indemnitaire plus élevée, d'être dotée d'une Nouvelle Bonification Indiciaire réévaluée car liée à des fonctions de plus grande responsabilité que rend accessible l'avancement de grade et la promotion par la voie des examens et des concours.

Enfin, les recrutements externes et mobilités internes devront continuer de favoriser la mise en responsabilité des femmes, comme c'est le cas au sein du Comité de Direction (constitué à parité ici alors que sur la moyenne nationale, il est constaté que les collectivités n'attribuent que 25% des postes de direction aux femmes).

#### D. La formation

##### **Répartition des jours de formation par sexe (tous statuts confondus)**



Après avoir augmenté de 30,8 % en 2019, le nombre de jours de formation a significativement diminué de 80% en raison de la crise sanitaire qui a donné un coup d'arrêt à la formation.

Malgré tout, comme en 2019, les femmes sont moins parties en formation que les hommes proportionnellement à leur présence au sein de la collectivité puisqu'elles représentent environ 65% des effectifs.

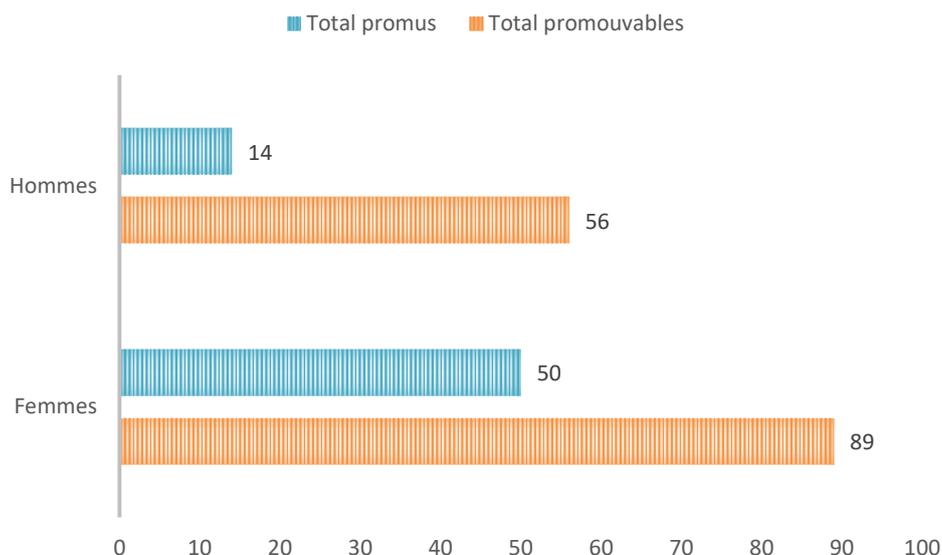
## E. La carrière

Sur l'année 2020, 64 fonctionnaires sur 662 ont avancé de grade, soit 9,7 % des effectifs fonctionnaires. Les agents de catégorie C représentent une part prépondérante des avancements de grade, ceux-ci représentant les trois-quarts des effectifs.

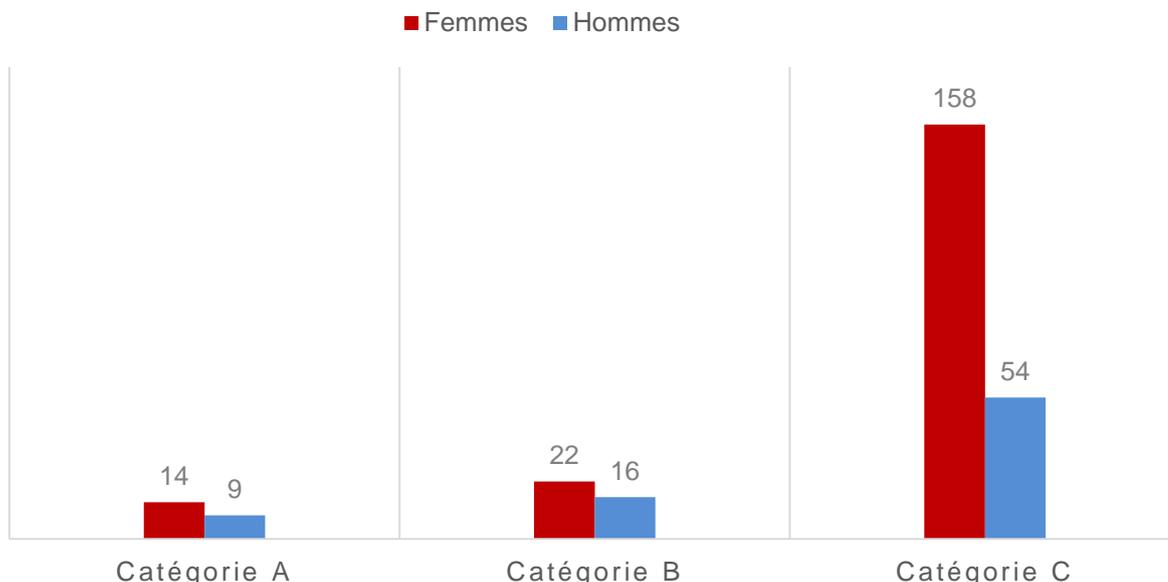
Le phénomène de réduction du nombre d'avancements se poursuit en raison des effets de la réforme PPCR de 2017, celle-ci ayant permis aux agents placés sur les deux premiers grades de la catégorie C de voir leur carrière débloquée. En effet, depuis 2017 la refonte des cadres d'emplois de catégorie C et l'assouplissement des conditions d'avancements de grade ont débloqué la carrière de nombreux agents. Ce processus induit donc un tassement des effectifs de catégorie C au grade terminal de leur cadre d'emplois.

En revanche les cadres d'emplois de catégorie B souffrent d'un taux d'avancement particulièrement faible (1 seule agent à titre dérogatoire sur 39 promouvables), en raison de l'absence de lauréats à un examen professionnel organisé une année sur deux.

### **Ratio des promouvables et proposés par sexe**



## Répartition des avancements d'échelon par sexe et par grade



À l'image des effectifs du personnel, ces avancements concernent une majorité de femmes, en particulier en catégorie C où elles sont trois fois plus nombreuses que les hommes.

En revanche, les femmes sont majoritaires tant sur les postes de catégorie B que de catégorie A.

### Répartition des avancements de grades par catégorie et par sexe

#### Catégorie C

Filière	Catégorie C					Genre	
	Promouvables (exam pro inclus)	Répondant aux critères locaux	Agents bloqués par la condition d'examen pro	Lauréats examens pro	Proposés	H	F
<b>Administrative</b>	20	10	0	1	10	0	10
<b>Technique</b>	37	18	0	0	20	8	13
<b>Animation</b>	24	18	0	0	18	4	14
<b>Sportive</b>	1	1	0	0	1	1	0
<b>Culturelle</b>	0	0	0	0	0	0	0
<b>Sociale</b>	13	8	0	0	8	0	8
<b>Médico-sociale</b>	2	1	0	0	1	0	1
<b>Police Municipale</b>	3	2	0	0	2	1	1
<b>TOTAUX</b>	100	58	0	1	60	14	47

Catégorie B

Filière	Catégorie B					Genre	
	Promouvables (exam pro inclus)	Répondant aux critères locaux	Agents bloqués par la condition d'examen pro	Lauréats examens pro	Proposés	H	F
<b>Administrative</b>	17	1	17	0	1	0	1
<b>Technique</b>	2	0	0	0	0	0	0
<b>Animation</b>	10	0	10	0	0	0	0
<b>Sportive</b>	10	0	10	0	0	0	0
<b>Culturelle</b>	0	0	0	0	0	0	0
<b>Sociale</b>	0	0	0	0	0	0	0
<b>Médico-sociale</b>	0	0	0	0	0	0	0
<b>Police Municipale</b>	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAUX</b>	<b>39</b>	<b>1</b>	<b>37</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

Catégorie A

Filière	Catégorie A				Genre	
	Promouvables (exam pro inclus)	Répondant aux critères locaux	Lauréats examen pro	Proposés	H	F
<b>Administrative</b>	1	0	0	0	0	0
<b>Technique</b>	1	0	0	0	0	0
<b>Animation</b>					0	0
<b>Sportive</b>	0	0	0	0	0	0
<b>Culturelle</b>	0	0	0	0	0	0
<b>Sociale</b>	2	1	0	1	0	1
<b>Médico-sociale</b>	2	2	0	2	1	1
<b>Police Municipale</b>	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAUX</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

Les éléments relatifs à la promotion interne

	2019	2020
Cadres d'emplois étudiés	16	7
Nombre d'agents promouvables	152	257
Agents proposés	9	14
Agents inscrits sur liste d'aptitude	4	10
Agents nommés au choix	1	7
Agents nommés par suite de réussite à examen professionnel par voie de promotion interne	1	2

Il convient de noter la réduction drastique du nombre de session entre 2019 et 2020. Le calendrier du Centre de Gestion a effectivement été fortement impacté par l'organisation des élections municipales et la crise sanitaire. De ce fait, certains cadres d'emplois n'ont pas été étudiés. Les opportunités d'avancement par cette voie ont donc été réduites pour les agents, en particulier ceux de la filière administrative où les agents promouvables sont très nombreux.

Malgré cela :

- Le nombre d'agents concernés par les procédures étudiées est presque doublé (152 en 2019, 257 en 2020).
- Le nombre d'agents proposé et inscrit sur liste d'aptitude est beaucoup plus important qu'en 2019 (9 et 14 en 2020).
- Le nombre de dossiers étudiés a augmenté (de 55 à 57).

Ceci s'explique par l'étude de cadres d'emplois regroupant un nombre particulièrement important d'agents promovables (techniciens : 58, rédacteurs : 54, agents de maîtrise : 140). De plus, le cadre d'emplois des agents de maîtrise présente la particularité de ne pas être contraint pas des quotas de nomination. Par conséquent, tous les agents proposés peuvent obtenir l'inscription sur liste d'aptitude à condition de satisfaire à leurs obligations de formations statutaires.

	Nbre	Catégorie de promotion			Sexe	
		A	B	C+	H	F
Nombre de dossiers de candidature étudiés	57	1	33	18	32	25
Agents proposés	15	1	4	11	8	8
Agents inscrits sur liste d'aptitude	10	0	0	10	5	5
Agents nommés au choix	9	0	0	8	3	5
Agents nommés par suite de réussite à examen professionnel par voie de promotion interne	0	0	0	2	2	0

Là encore, il convient de noter que cette session de promotion interne n'a pas été favorable aux agents pouvant évoluer en catégorie B ni A. Cette procédure devient de plus en plus sélective en raison d'un nombre d'ouvertures de postes chaque fois plus restreint pour un nombre d'agents proposés croissant (phénomène de tassement des grilles).

L'opportunité des promotions en qualité d'agent de maîtrise est facilitée par l'absence de quotas que la collectivité a mis à profit en proposant un nombre important d'agents ayant eu le périmètre de leur pose modifié au préalable afin de pouvoir être nommés cette même année.

### **Accompagnement individuel des agents dans le déroulé de carrière (par la chargée des carrières)**

Le suivi individuel sur le champ de la carrière se répartit sur quatre types de traitement :

- Instruction d'un dossier dans le cadre des procédures d'avancements de grade et de la promotion interne
- Réponses exhaustives par mail pour donner suite à demande de l'agent
- Notes d'instruction auprès de la hiérarchie avec propositions
- Réponses individualisées par courrier postal.

Les principales demandes concernent :

- Les perspectives individuelles de déroulement de carrière (avancement de grade, échelon, promotion interne)
- L'analyse des éléments de rémunération
- Les reprises d'ancienneté à la nomination
- Les reconstitutions de carrière.

Le tableau ci-dessous reprend en chiffres le traitement des demandes individuelles effectuées en 2020.

Les situations d'agents sont également étudiées par le biais de sollicitations globales afin de gagner en efficacité et assurer un suivi adapté.

### Le suivi de situations groupées :

- Dans le cadre du traitement des départs à la retraite pour établir un tableau de bord faisant état des prévisions d'évolution de carrière pouvant être comptabilisées pour le calcul de pension du futur retraité et conseiller les agents en conséquence
- Les rendez-vous en interne aux services pour faire le point de situations de carrière concernant un cadre d'emplois ciblé d'agents
- Les rendez-vous avec un référent RH désigné par un service communal afin de construire un tableau de suivi des situations du service.

L'année 2020 a été marquée par une période de confinement longue de quatre mois, suivie de modifications profondes des modes de travail : télétravail, mesures de précautions sanitaires strictes pour le travail en présentiel, autorisations spéciales d'absences de collègues vulnérables et périodes d'isolements dans le cas de contact avec des personnes malades. Ce contexte a impacté le suivi individuel des agents qui a été réduit pour les raisons suivantes :

- Remplacement des rendez-vous physiques par des rendez-vous téléphoniques ou en visio-conférence
- Réduction du nombre de procédures carrière en lien avec le centre de gestion
- Priorisation des champs liés à la santé.

<b>Suivi individuel des agents</b>		<b>Statut de l'agent</b>		<b>Sexe</b>	
<b>Type de traitement</b>	<b>Nombre de situations traitées</b>	<b>TIT</b>	<b>CONT</b>	<b>H</b>	<b>F</b>
Point carrière	57	51	6	11	48
Courrier personnalisé	38	33	5	14	24
Mail personnalisé et documenté	134	121	13	29	105
Notes d'avis à la hiérarchie avec proposition et points de situation	23	18	5	10	13
Rendez-vous avec référent RH d'autres services	6	6	0	4	2
<b>TOTAL</b>	<b>258</b>	<b>229</b>	<b>29</b>	<b>68</b>	<b>192</b>

## F. Condition de travail, hygiène et santé

### Visites médicales

Dans le cadre de la médecine du travail et de prévention, 276 visites médicales ont été diligentées en 2020, contre 189 en 2019 et 121 en 2018.

	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>Total</i>
<i>Nombre de visites médicales 2019</i>	36	153	189
<i>Nombre de visites médicales 2020</i>	62	214	276

**Nombre d'agents placé en CITIS (congés pour invalidité temporaire imputable au service) en 2020, par filière, par catégorie et par sexe**

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total général
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
<b>Assistantes maternelles</b>					1		1
<b>Filière administrative</b>	2		1		13	3	19
<b>Filière animation</b>				1	7	3	11
<b>Filière médico-sociale</b>	1	1			1		3
<b>Filière Police</b>				1			1
<b>Filière sociale</b>					2		2
<b>Filière sportive</b>				2			2
<b>Filière technique</b>				1	14	8	23
<b>Total général</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>38</b>	<b>14</b>	<b>62</b>

**Nombre de jours de maladie professionnelle par sexe 2016-2020**

	F	H	Total général
2016	728	-	728
2017	1 566	61	1 627
2018	1 895	120	1 995
2019	1 993	-	1 993
2020	2 789	39	2 828
<b>Total général</b>	<b>5 013</b>	<b>142</b>	<b>5 155</b>

**Nombre d'agents reconnus travailleurs handicapés et/ou reclassés**

	2015	2017	2018	2019	2020
Agents en situation de handicap	29	35	40	40	55
Agents reclassés pour des raisons médicales	25	24	21	27	21
Agents titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité	7	7	9	9	5
<b>Total général</b>	<b>61</b>	<b>66</b>	<b>70</b>	<b>76</b>	<b>81</b>

**Répartition des agents RQTH et des agents reclassés par catégorie et par sexe**

Catégorie	H	F	Total
A	1	0	1
B	1	1	2
C	17	61	78
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>62</b>	<b>81</b>

<b>Le taux d'emploi de travailleurs handicapés et/ou reclassés en 2020</b>	<b>10,7 %</b>
--	---------------

Le taux de travailleurs reconnus en situation de handicap ou de reclassement pour des raisons médicales se maintient à un niveau supérieur à 6% depuis 2014. Il est à noter que l'augmentation du nombre d'agents reconnus porteurs de handicap est peu consécutive à des recrutements dans cette catégorie de personnel, mais à une plus grande qualité de recensement et d'accompagnement de ces personnels au sein de l'effectif présent.

## **Conclusion :**

La politique municipale d'égalité femmes-hommes est mise en œuvre avec détermination et la volonté d'aider à modifier les réalités discriminantes que porte la société.

Loin de faire de dos rond sur les préjugés et réactions négatives nous déployons des efforts afin que la place des femmes soit reconnue que ce soit dans l'espace public, dans nos politiques publiques, nous souhaitons poursuivre et renforcer notre engagement sur ce sujet dès ce début d'année, en multipliant des actions concrètes comme le budget genré afin d'éradiquer ces rapports de domination archaïques et créer une société égalitaire où chacune et chacun trouve sa place.