

RAPPORT D'ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2020

Dans le courant du premier trimestre 2020 une épidémie se répand à l'échelle mondiale, ce qui va entraîner un cataclysme sanitaire provoquant des désordres économiques et sociaux.

Le 16 mars 2020, le Président de la République annonce des mesures de confinement pour endiguer l'épidémie de COVID-19 provoqué par le Coronavirus.

Le 23 mars, la Loi d'urgence n°2020-290 est promulguée et l'état d'urgence sanitaire entre en vigueur sur l'ensemble du territoire national.

A cette situation inédite et exceptionnelle qui bouleverse toute une organisation structurelle du pays, **25 Ordonnances** ont été adoptées en Conseil des Ministres le **25 mars 2020** pour pallier au mieux les conséquences de cette crise sanitaire.

L'Ordonnance n°2020-330 concerne les mesures de continuité budgétaire, financière et fiscale des collectivités territoriales et établissements publics locaux.

Dans son contenu, elle autorise le Conseil Municipal lors de la même séance, de prendre acte du Rapport d'orientations Budgétaires (**ROB**) dans le cadre du Débat d'orientations Budgétaires (**DOB**) et de voter le Budget Primitif.

Il est à rappeler que dans une situation dite « classique » le ROB doit être présenté dans un délai maximum de deux mois qui précède le vote du budget.

Dans ces deux situations, il est pris acte de ce débat par une délibération spécifique.

I. LE CONTEXTE INTERNATIONAL ET NATIONAL

A. Les perspectives économiques pour 2020

1) Contexte International

La crise sanitaire mondiale bouleverse les rapports de force économiques, politiques et stratégiques. Elle peut précipiter le déclin de certains acteurs, faire émerger de nouvelles positions de force ce qui peut entraîner la refonte complète des équilibres. Il est encore trop tôt pour que les institutions telles que le FMI ou l'INSEE soient en mesure d'annoncer la tendance en terme de croissance internationale.

2) La zone Euro

Bruxelles prévoyait une croissance de 1.2% pour 2020 avec toutefois des incertitudes relatives au Brexit et aux tensions commerciales.

A ce jour, ce taux est largement remis en question compte tenu de la situation sanitaire mondiale.

Le Fonds Monétaire International (FMI) s'attend pour 2020 à une chute de 7.5% du Produit Intérieur Brut (PIB) dans la zone euro. Il souligne la difficulté de faire des prévisions en raison du caractère inédit de cette crise et de l'incertitude considérable qui demeure.

Cependant, il émet une prévision plus optimiste pour le second semestre grâce à la levée progressive des mesures de confinement qui auront permis de relancer progressivement l'économie.

3) Contexte National

En 2019, la croissance française s'est montrée résiliente dans un contexte de ralentissement global et les indicateurs de confiance mettent en évidence une divergence assez nette entre la France et la zone euro sur l'ensemble de l'année précédente.

L'activité a été assez portée par la demande intérieure avec le dynamisme de l'investissement des entreprises et une consommation privée solide.

Concernant 2020, la croissance en France est estimée à – 11 % alors qu'elle était de 1.3 % sur 2019, le taux de chômage à 10.1% contre 8.5% en 2019 et une inflation de +0.3% sur le 1^{er} trimestre 2020.

B. Le cadre fixé par la loi de finances 2020

- En application de la loi de programmation des finances publiques, les concours financiers sont plafonnés sur la période 2018-2022.
- L'enveloppe globale de la Dotation Globale de Fonctionnement (DGF) 2020 est une nouvelle fois gelée à 26.9 milliards d'euros comme en 2019. Cependant cette stabilité globale n'exclut pas des disparités individuelles générées par un dispositif renforcé de la péréquation verticale et horizontale établi en fonction des dynamiques de population et de richesse.
- La Loi de Finances prévoit une augmentation de 190 millions d'euros des dotations de péréquation.
La part d'augmentation de la Dotation de Solidarité Urbaine (DSU) correspond à 4%.
- La Taxe d'Habitation sur les résidences principales :
Pour 80% des foyers fiscaux, la taxe d'habitation (TH) sera définitivement supprimée en 2020, après avoir été progressivement réduite de 30% en 2018 puis 65% en 2019 et 100% en 2020.
Concernant les 20 % de ménages restants, une dégressivité similaire est prévue de 2021 à 2023.
La TH sur les logements vacants et sur les résidences secondaires est quant à elle maintenue.

La disparition de cette ressource fiscale entraîne la mise en place d'un nouveau schéma de financement des collectivités territoriales prévu par le projet de loi de finances (PLF).

Pour 2020, l'Etat poursuit son engagement pris en 2017 de compenser à l'euro près la perte des recettes du bloc communal.

Mais à compter du 1^{er} janvier 2021, la part départementale de la taxe foncière (TFPB) sera transférée aux communes. Ainsi le taux 2021 de la taxe sur le foncier bâti (TFPB) des communes sera égal à la somme du taux départemental du TFB 2019 et du taux communal TFB 2019. Un coefficient correcteur sera appliqué afin de neutraliser les éventuels écarts.

Ce schéma imposé par l'Etat a pour effet de priver les collectivités territoriales de leur autonomie fiscale et par extension financière, de plus c'est une entrave à leur « libre administration ». Ces 2 principes majeurs de la loi constitutionnelle relative à l'organisation décentralisée sont, de fait, attaqués.

A terme des questions se posent quant aux marges de manœuvre que pourront avoir les collectivités territoriales pour continuer à assurer leurs missions de service « au public ».

- Elargissement du Fonds de Compensation de la Taxe sur la Valeur Ajoutée (FCTVA) aux dépenses d'entretien des réseaux.
- En 2018 la Loi de Finances a instauré l'automatisation de la gestion du FCTVA en recourant à une procédure de traitement automatisé des données budgétaires et comptables. L'entrée en vigueur initiale était prévue pour 2019, reportée en 2020 et à nouveau décalée au 1^{er} janvier 2021.

II. CONTEXTE INTERCOMMUNAL

L'impact budgétaire et financier de l'intercommunalité sur le budget communal

VILLE DE FRANCONVILLE

La Communauté d'Agglomération "Val Parisis", regroupe 15 communes atteignant les 277 378 habitants.

A. L'attribution de compensation

Le montant de l'attribution de la compensation prévisionnel 2020 sera identique au montant de 2019 soit **5 575 263 €**

Les charges transférées sont les suivantes :

Attribution de Compensation Initiale		8 660 039,00 €
Montant des charges transférées		Année de transfert
Transport	220 174,00 €	2013
Gestion aires d'accueil des gens du voyage	16 667,00 €	2013
Création et aménagement des ADGV	10 298,00 €	2013
Lutte anti-graffitis	30 344,00 €	2013
Buttes du Parisis	23 049,00 €	2013
Voiries	69 268,00 €	2015
ZAE	50 287,00 €	2015
Eclairage Public	818 951,00 €	2015
CSU	462 687,00 €	2015
Emploi	31 237,00 €	2016
Mission Locale	63 229,00 €	2016
Prévention spécialisée	37 289,00 €	2016
Maison de la Justice	10 970,00 €	2016
Médiathèque	732 847,00 €	2017
Assainissement	520 684,00 €	2017
Retrocession voiries	-13 205,00 €	2019
TOTAL	3 084 776,00 €	
Attribution de compensation prévisionnelle 2020		5 575 263,00 €

A ce jour, aucun transfert de compétence n'est prévu, ce qui explique le montant de l'attribution de compensation prévisionnelle 2020 identique à celui de 2019.

B. La Dotation de Solidarité Communautaire (DSC)

En 2020, la ville devrait percevoir **634 398 €** au titre de la Dotation de Solidarité Communautaire contre 623 120 € en 2019.

Les critères de répartition restent identiques aux années précédentes :

- La population pour 50%
- Le potentiel financier pour 20%
- Le revenu moyen par habitant pour 10%
- Le nombre de logements sociaux pour 20%

III. LES PRIORITES BUDGETAIRES 2020 DE LA COMMUNE

A. Le budget de fonctionnement

En 2020, la section de fonctionnement devrait s'élever à **51,21** millions d'euros contre 51.84 millions d'euros en 2019.

Le résultat de fonctionnement 2019 devrait atteindre les 5,73 millions d'euros. Il sera repris de manière anticipée au budget 2020 et devrait se répartir comme suit :

- Compte 002 : **4.43 M€**
- Compte 1068 : **1.3 M€**

Le virement de la section de fonctionnement à la section d'investissement devrait s'élever à **3,34 M€**.

1) Les Dotations de l'Etat

La loi de finances 2020 prévoit un maintien de l'enveloppe dédiée à la DGF et une augmentation de 190 millions de la DSU.

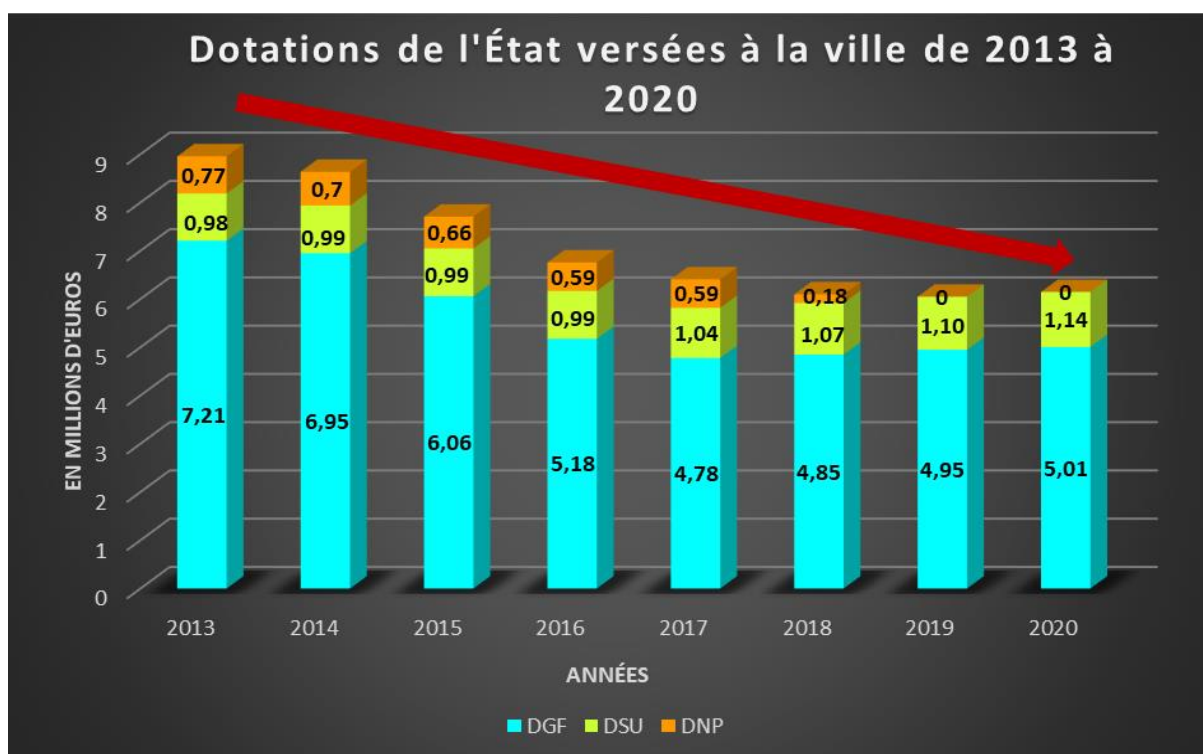
Ces deux dotations ayant été notifiées en avril dernier, la commune percevra en 2020 les montants suivants :

- Pour la DGF 5 015 867 € contre 4 959 856 € en 2019

VILLE DE FRANCONVILLE

- Pour la DSU 1 146 161 € contre 1 109 616 € en 2019

Il est à souligner qu'en 2019 la commune a perdu 200 000 € au titre de la Dotation Nationale de Péréquation (DNP) pourtant notifiée dans les temps puis annulée en octobre, la Préfecture arguant une erreur matérielle.



2) La fiscalité locale

Malgré les contextes sociaux, économiques et sécuritaires contraints de ces dernières années sur le territoire national, la municipalité a toujours mis tous les moyens en œuvre, au profit de sa population pour pallier les désengagements répétitifs de l'Etat.

La fiscalité fait partie de ces efforts tels que :

- Prise en charge de la fiscalité du SIARE sans la répercuter sur les Franconvillois en 2018
- Baisse du taux de la Taxe foncière en 2018 avec son maintien en 2020.

VILLE DE FRANCONVILLE

A l'échelle communale, ces décisions contribuent à préserver le pouvoir d'achat des administrés.

Les taux d'imposition 2020 s'établiront comme suit :

	2019	2020
Taxe d'habitation	17,25%	
Taxe foncière sur le bâti	17,10%	17,10%
Taxe foncière sur le non bâti	125,43%	125,43%

L'absence du taux de la Taxe d'Habitation s'explique par la suppression de celle-ci pour 80% des ménages. L'Etat s'est engagé à compenser cette perte y compris le produit de la fiscalité issue des 20% de ménages restant.

Le Projet de Loi de Finances (PLF) 2020 a acté la revalorisation des valeurs locatives à hauteur de 0.9% pour la TH et 1.2% pour la TF.

Ces mesures sont indépendantes des décisions municipales.

3) Les services offerts à la population

Depuis le 26 mai dernier, le nouveau Conseil Municipal s'est installé, une de ses priorités sera d'offrir à ses administrés une qualité et une diversité de services.

La situation de crise sanitaire que nous traversons réduit cependant les projets initialement prévus en termes de manifestations culturelles et sportives, de projets dans les domaines scolaire, enfance et jeunesse en raison de l'interdiction de rassemblement.

Il a fallu prendre des décisions responsables. En effet, le Maire a le devoir de protéger et préserver sa population des risques sanitaires et de faire appliquer avec rigueur les directives préfectorales et gouvernementales.

La commune a dû faire face à de nouvelles dépenses, telles que les fournitures sanitaires pour les Franconvillois, les

commerçants et le personnel communal ainsi que toutes les protections installées dans les lieux ouverts au public.

La Ville a également maintenu la rémunération de tous ses agents en confinement.

Des services essentiels de la ville ont été maintenus pour le public en complément des agents en télétravail durant le confinement :

- L'Etat Civil
- La Police Municipale pour assurer la sécurité publique,
- Le Centre Municipal de Santé et le site COVID-19 pour assurer les urgences médicales, dentaires et infirmiers,
- Les Ateliers municipaux pour assurer la continuité de service auprès de la population et des services municipaux en activité
- La Cuisine Centrale pour assurer le portage de repas des seniors et les repas des enfants du personnel soignant accueillis dans les écoles et les crèches,
- Les ATSEM dans les écoles recevant les enfants des personnels prioritaires,
- Les animateurs du service enfance pour accueillir et occuper de ces mêmes enfants
- Le service entretien pour garantir la désinfection et l'hygiène des lieux occupés.

4) Le soutien au secteur associatif

Le développement de la vie associative constitue un enrichissement de la démocratie locale. Les associations permettent de créer du lien social, elles dynamisent une ville et pour certains elles permettent de révéler des performances.

Au nom de tous ces aspects positifs, la municipalité s'engage à soutenir pécuniairement et matériellement les quelques cent associations de son territoire. Pour 2020 l'enveloppe qui leur est dédiée sera d'un montant de **1 137 641 €**

5) Les dépenses de personnel

Bilan de l'année 2019

L'activité de la Direction des Ressources Humaines en 2019, au-delà de ses missions régaliennes, a été riche et marquée par de nombreux projets menés à bien.

1. La poursuite d'une démarche GPEEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences) active

La Direction des Ressources Humaines poursuit sa démarche de GPEEC. Les outils mis en place depuis 3 ans ont permis d'anticiper et de gérer au mieux les besoins en Ressources Humaines pour assurer et développer les activités de la commune. En 2019, la GPEEC a permis les actions suivantes :

- **Accompagnement** de nombreux agents dans des démarches de progression, de développement de compétences, de mobilité interne ou externe.
- **L'évolution** du dispositif d'évaluation professionnelle annuelle a été repensée pour répondre aux différentes contraintes des services en allongeant la période d'entretien professionnel.
- **Poursuite** de la professionnalisation des agents en élaborant un plan de formation annuel au plus proche des besoins des agents et de leur Direction. Ce travail se fait de concert avec les Directeurs au cours d'un dialogue emploi/formation avec les directions.

- **Mise en place** d'ateliers management en 2019. Ces ateliers ont ciblé une dizaine de managers et propose un parcours de 10 journées de formation à raison de 1 jour/mois dont l'objectif est de doter les encadrants d'outils pratiques et concrets concernant des problématiques rencontrées par les participants au sein de leurs équipes. Si des apports théoriques sont apportés, c'est surtout le format « boîte à outils » qui permet que cette formule rencontre un grand succès. Répondant efficacement aux besoins d'outils de management applicables de suite, il sera donc reconduit chaque année.
- **L'anticipation** des départs par une analyse fine et prospective, l'évolution des organigrammes présentés en CT, l'accompagnement des agents dans leur carrière et leur mobilité, la mise en place de méthodes de recrutement innovantes (chasse, utilisation active des réseaux sociaux type LinkedIn) la transformation d'emplois en fonction des besoins de la Ville ainsi que la recherche de nouvelles organisations de travail sont autant de leviers de gestion qui ont été développés
- **Un focus particulier** a été mis en 2019 sur la direction des services techniques qui a été réorganisée afin de répondre au mieux aux besoins de la collectivité afin de proposer un service efficient et optimisé pour la satisfaction des usagers. Le DST et son adjoint ont opéré une mutation, l'équipe des techniciens a été renouvelée et un pôle administratif technique regroupé en un seul lieu a été créé,

2. Une modernisation des méthodes de travail

Le télétravail désigne la forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions, qui pourraient être exercées dans les locaux de l'employeur, le sont dans un autre lieu, de manière régulière et volontaire, en recourant aux technologies de l'information et de la communication.

Les enjeux d'un tel dispositif sont nombreux, tant pour la collectivité (modernisation de l'organisation du travail, réduction

VILLE DE FRANCONVILLE

de l'absentéisme, valorisation de la collectivité, valorisation des agents, meilleure optimisation des locaux, limitation de l'empreinte carbone) que pour les agents (meilleure équilibre vie privée/vie professionnelle, qualité de travail en bureau partagé, diminution de la contrainte liée aux transports, meilleure capacité de travail, reconnaissance de l'agent).

En 2019, 12 agents ont bénéficié du télétravail. Cette nouvelle organisation rencontre un grand succès et est amenée à se développer davantage.

3. Une évolution stable des effectifs budgétaires

	01/01/2019		01/01/2020	
	Postes budgétés	Postes pourvus	Postes budgétés	Postes pourvus
Emplois fonctionnels	7	7	7	6
Catégorie A	75	59	77	59
Catégorie B	176	134	178	155
Catégorie C	540	452	542	463
Autres	85	67	85	65
Total	883	721	889	748

Un plan de contractualisation va s'engager au dernier trimestre 2020 et fera évoluer les effectifs de la collectivité pour un coût relativement équivalent.

4. Des dépenses de personnel maîtrisées tenant compte des évolutions règlementaires et statutaires

L'année 2019 a connu une progression du fait de l'engagement de l'exécutif à renforcer les moyens sur les secteurs en tension (services techniques, petite enfance...) et pour garantir la sécurité des Franconvillois (renforcement de la Police municipale).

Par ailleurs, l'année 2019 a été marquée notamment par le passage en catégorie A des Educatrices de jeunes enfants.

5. Un temps de travail respectant la réglementation

Il est rappelé que la ville de Franconville répond à ses obligations en matière de temps de travail. Ainsi, les agents travaillent 1607h / an selon la réglementation en vigueur.

6. Une égalité femmes-hommes

L'ensemble de la politique des ressources humaines de la ville tend à lutter contre toute forme de discrimination.

La ville de Franconville est toujours fortement représentée par les femmes puisqu'elles représentent 68.75 % des effectifs de la ville (effectif rémunéré au 31/12/2019) :

- 100% des postes de direction (DGA/DGS) sont occupés par des femmes avec le départ du DST.
- 60% des postes à responsabilité (direction, chef de service et adjoints) sont occupés par des femmes.

Ainsi, la représentation du nombre de femmes dans les emplois d'encadrement est proche de la représentativité des femmes au sein de la collectivité.

La part des femmes qui pouvaient bénéficier d'un avancement de grade ou d'une promotion interne reste cohérente par rapport à la part des femmes de la collectivité.

Il n'existe pas non plus de disparités majeures entre la rémunération des femmes et des hommes à postes équivalents. Cependant, on remarque que les emplois ne nécessitant pas ou peu de qualification sont davantage représentés par les femmes que les autres. Un axe de travail consiste donc à accompagner ces agents au développement de leurs compétences.

La répartition du temps de travail sur 4.5 jours / semaine facilite l'équilibre vie privée-vie professionnelle pour les agents chargés de famille. On constate encore en 2019, qu'aucun homme de la collectivité n'a fait la demande de congé parental ou de temps partiel de droit alors que 51 femmes l'ont demandé.

Perspectives 2020

L'année 2020 se place, dans la continuité des exercices précédents et sera également riche et marquée par de nombreux projets.

L'année 2020 sera à nouveau marquée par des évolutions réglementaires et la poursuite de la transformation interne de la collectivité. Aussi, il faudra conjuguer le déploiement d'orientations politiques nouvelles et structurantes en faveur du personnel (déploiement du télétravail notamment dans le cadre de la crise sanitaire COVID19, plan d'action égalité femmes-hommes, lignes directrices de gestion) avec la poursuite de la préparation du déploiement de mesures catégorielles ou sociales (préparation du passage au RIFSEEP pour l'ensemble des grades, ouverture aux contrats de 3 ans les emplois de techniciens) et veiller à la juste allocation des moyens aux délégations en charge de la mise en œuvre des politiques publiques.

Le dynamisme de la collectivité génère des besoins nouveaux et questionne le déploiement de nos politiques publiques. Il réinterroge légitimement la juste adéquation objectifs/moyens et notre capacité à conduire des réformes structurelles et à questionner les niveaux de service.

1. Masse salariale

La direction des ressources humaines traduit dans la prospective budgétaire de la masse salariale le double objectif d'efficacité de l'action publique et de cadrage de l'évolution des dépenses.

Pour 2020, en dehors de la pérennisation des renforcements initiés dès 2019 sur les secteurs en tension (services techniques,

petite enfance), on peut noter la poursuite de l'application du PPCR dans la fonction publique, suspendu en 2018 et repris en 2019. Il vise à améliorer la politique de rémunération, en privilégiant le traitement indiciaire de la fonction publique, et à harmoniser les carrières.

Pour la gestion et l'indemnisation des allocations de retour à l'emploi (ARE), la collectivité a décidé d'étudier en 2020, l'intérêt budgétaire de passer de l'auto-assurance à l'adhésion révocable. En effet, en concluant ce contrat d'adhésion révocable, la gestion du chômage est simplifiée pour l'agent qui n'a plus désormais qu'un seul interlocuteur (pôle emploi) et gagne du temps pour la perception de son allocation. L'accompagnement au retour à l'emploi reste assuré par Pôle emploi. En 2020, il est à noter que le nombre d'agents pour lesquels la collectivité va continuer à verser des ARE devrait diminuer cette année.

La collectivité s'est inscrite dans un effort constant de gestion budgétaire nécessaire à l'absorption de l'impact du glissement vieillesse technicité, les augmentations de crédits correspondant principalement aux mesures exogènes à la collectivité (PPCR, charges, crise sanitaire...).

Pour autant, la politique des ressources humaines ne doit pas s'arrêter à la seule maîtrise de la masse salariale et s'articuler avec une politique ambitieuse à destination des agents afin de concilier au plus près, efficacité d'action, gestion des richesses humaines et bien-être au travail.

Le budget 2020 a été construit en tenant compte des départs prévisibles (retraite, fin de contrat) ainsi que leur remplacement. L'effet de noria traduit le tassement du salaire moyen dû au départ d'une population dont le salaire est généralement supérieur à celui des remplaçants. L'analyse de l'ensemble de ces données budgétaires RH constitue un outil décisionnel au service de la gestion prévisionnelle des emplois et des effectifs tout en recherchant la maîtrise de la masse salariale. Il a été également tenu compte des élections municipales.

Il est à préciser que le budget RH 2020 s'est réorganisé en partie en raison de la crise sanitaire de la COVID-19 :

- Maintien de l'ensemble des rémunérations.
- Valorisation de la rémunération pour les agents particulièrement mobilisés et investis pendant la période de confinement sur le terrain et pour les agents en télétravail. L'effort financier représente 120 000€ pour l'ensemble de la période et 350€/mois maximum pour un agent à temps complet étant intervenu sur le terrain pendant le confinement.
- Surcroît d'activité du secteur de l'enfance à prévoir sur l'été afin de garantir les mesures de prévention sanitaire
- La mise en place de plus de 250 tests sérologiques pour les personnels en lien avec les enfants, dans le cadre du plan de reprise d'activité, sur la base du volontariat a été pris sur le budget prévention.
- Des formations pour les managers sur les Risques Psycho-sociaux (RPS) et la détection du stress post-traumatique et des groupes de parole ont été mis en plus pour accompagner au mieux la reprise d'activité.

2. Projets RH 2020

Les axes principaux de travail de la direction des ressources humaines en 2020 sont les suivants :

- Assurer les fondamentaux en matière de règles de gestion et moderniser la fonction RH notamment en mettant en place des nouvelles lignes directrices de gestion en matière d'avancement et de promotion interne
- Poursuivre sa démarche d'anticipation des évolutions et de Gestion Prévisionnelle des Emplois des effectifs et des Compétences tout en assurant un accompagnement personnalisé des agents, au plus proche du terrain
- Le taux d'obligation d'emplois des personnes en situation de handicap est passé de 5.91% au titre de l'année 2019

contre 6.04% au titre de l'année 2018 (les chiffres sont toujours calculés avec 1 an de décalage). Cette légère diminution est liée à un départ en retraite d'un agent jusque-là comptabilisé dans ce taux. Une continuité dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap et dans leur maintien dans l'emploi se poursuivra en 2020. Cet accompagnement peut par exemple se concrétiser par des recherches de financement d'appareillage auditif ou d'aménagement de poste grâce au fond d'insertion des personnes en situation de handicap de la fonction publique. Il est précisé que le taux de 5.91% est arrondi à 6% par le FIPHFP, ce qui ne génère aucune contribution à régler cette année.

- Accompagner les agents dans leurs parcours professionnels, les managers et les collectifs de travail. Des réflexions seront engagées pour approfondir et favoriser le développement de parcours professionnels internes, promouvoir le développement de compétences (ex : ateliers management), tout en assurant le positionnement ou repositionnement de nos agents sur des secteurs ou métiers identifiés comme prioritaires. Des voies de formation innovantes peuvent être envisagées, moins mobilisatrices et moins coûteuses (e-formation, classes virtuelles, MOOC...) mais tout autant apprenantes.
- Accompagner le plan de continuité d'activité dans le cadre de la crise sanitaire COVID19 puis le plan de reprise d'activité. Il a fallu, réorganiser les plannings des agents du service entretien et augmenter les interventions de la société d'entretien pour être en conformité avec le protocole sanitaire et prendre des vacataires supplémentaires sur des postes occupés habituellement par des agents qui bénéficiaient sur cette période d'une autorisation spéciale d'absence.

Des mesures favorables à la gestion sociale des agents pour leur garantir un maintien de salaire pendant cette crise s'est mise en place. Une formation à destination des

managers a permis de donner des outils pratiques en matière d'accompagnement au stress post-traumatique.

Enfin, au regard des différents éléments ci-dessus, le budget 2020 proposé au vote du budget principal 2020 représente **29 860 241 €**

B. Le budget d'investissement

La section d'investissement s'élèvera à **13,89 millions d'euros** contre **15,05 millions** en 2019. Les dépenses d'équipement (comprenant les restes à réaliser) devraient atteindre **9,91 millions d'euros** contre **11,3 millions** en 2019.

1) Les principaux postes de dépenses

En 2020, la ville entreprend de nouvelles opérations et poursuit les opérations engagées sur 2019.

Extension et restructuration de la maternelle Jules Ferry	2 541 874 €
Démolition logements et boxes contigus à l'école Watrelot	273 500 €
Climatisation des structures petite enfance	125 000 €
Cabinet médical du Moulin	260 000 €
Etudes pour les travaux du site Arc-en-ciel	67 500 €
Acoustique des réfectoires dans les écoles	100 000 €
Construction d'un ossuaire	60 000 €
Réfection du parking de la contre-allée du Moulin	66 000 €
Création de places de stationnement rue des Pommiers Saulniers	40 000 €
Réfection de l'esplanade de l'Epine Guyon	45 000 €
Réfections rue Ferron Bousely-rue de Chanzy-Ruelle de la Fontaine des Boulangers	361 915 €
Réfection du sol de l'espace jeux de l'Epine Guyon	35 000 €
Diverses réfections	145 000 €
Entretien du patrimoine existant (cuisine centrale, centre culturel, équipements sportifs, centre de santé...)	2 180 000 €

Acquisitions de véhicules	180 000 €
---------------------------	-----------

2) Les recettes

Les ressources propres

- **Fonds de Compensation de la TVA (FCTVA)** s'élèvera en 2020 à 900 000 €. *Cette recette est calculée en fonction d'un taux forfaitaire fixé à 16,404% appliqué sur le montant TTC des dépenses réelles d'investissement réalisées en 2018.*
- **Taxe d'aménagement** : 1 386 000 €
- **Amortissements** : 1 009 443 €
- **Virement** de la section de fonctionnement : 3,3M€.

- **Affectation** du résultat de fonctionnement 2019 : 1,3M€.

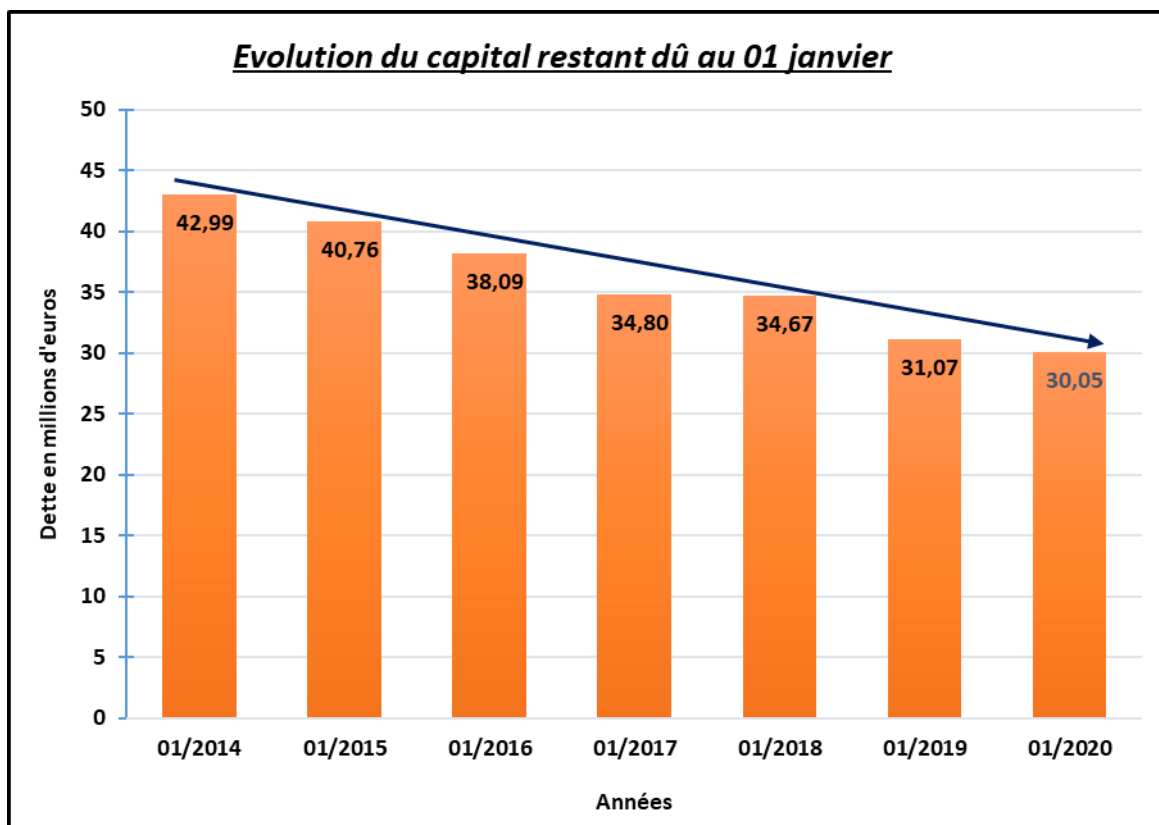
Les ressources externes

- **Amendes de police** : 63 039 €
- **Subventions** (Etat, Région, Département...) : 649 670 €
- **Emprunt** : 3 000 000 €

IV. LA DETTE DE LA VILLE

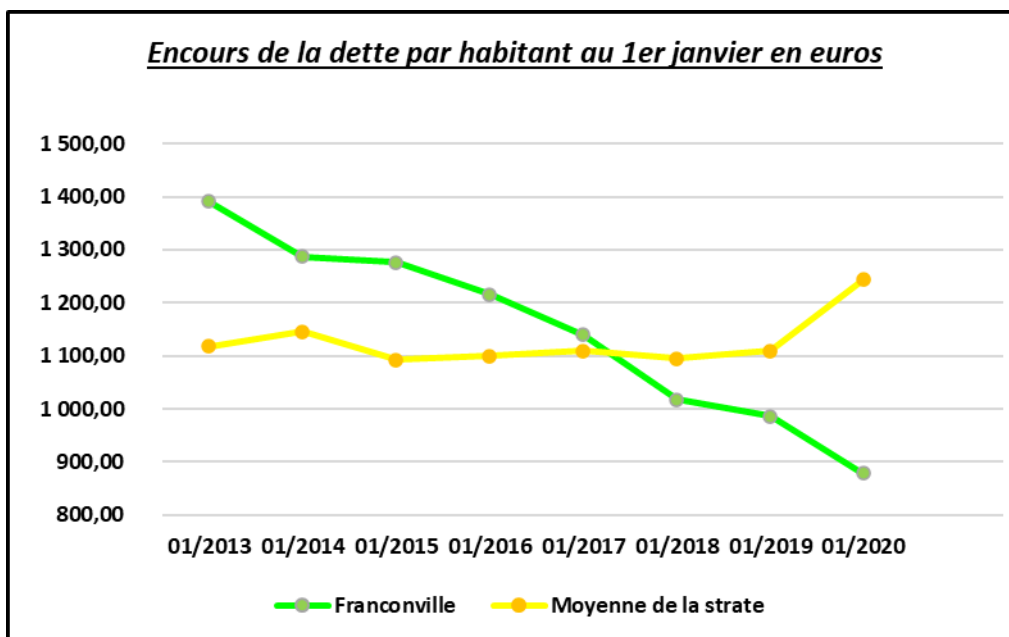
Après un désendettement programmé par la ville à partir de 2011, en 2020, ce désendettement se poursuit de façon mécanique, par l'extinction d'emprunt à des taux plus élevés que ce pratiqués à ce jour. En effet, le capital restant dû au 1^{er} janvier 2020 s'élève à 30,05 millions d'euros contre 31.07 millions d'euros au 1^{er} janvier 2019.

VILLE DE FRANCONVILLE



Au 1^{er} janvier 2020, l'encours de la dette par franconvillois représente 823.13 € contre 879.32 € au 1^{er} janvier 2019, alors que la moyenne des communes de même strate au 1^{er} janvier 2019 est de 1 244€ par habitant (selon l'étude Territoires et Finances 2019 de l'Association des Maires de France)

VILLE DE FRANCONVILLE

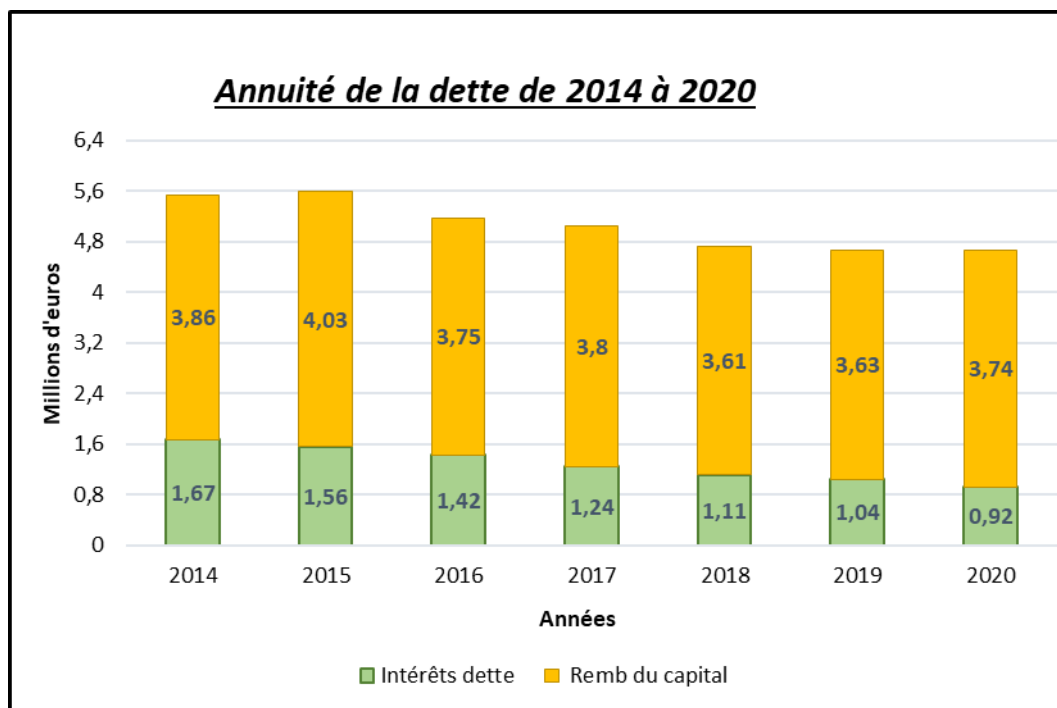


Le montant de remboursement du capital est estimé pour 2020 à 3,74 millions d'euros.

Quant aux intérêts, ils devraient s'élever à 922 874.97 millions d'euros.

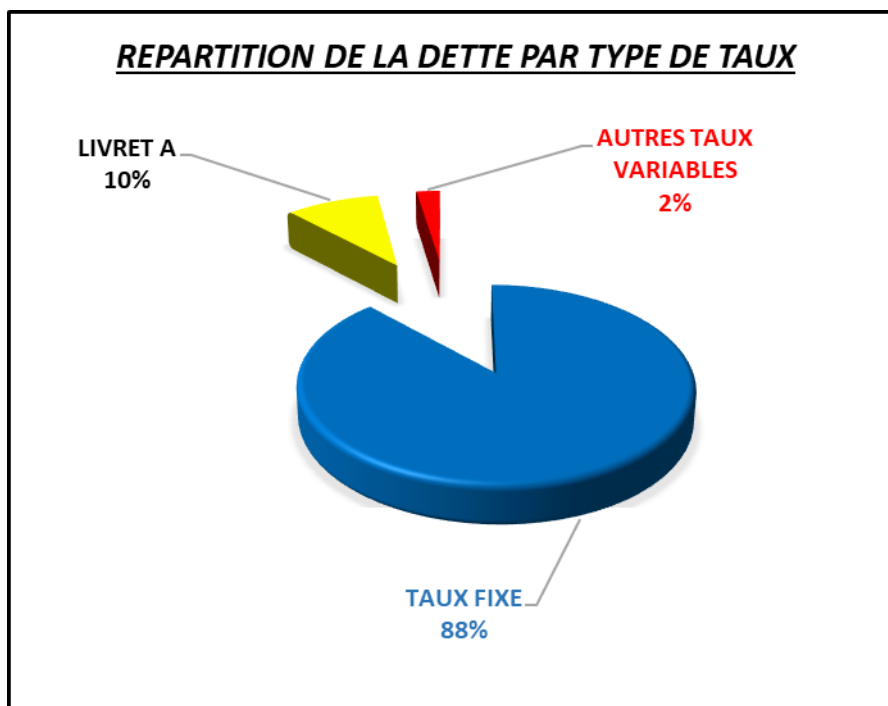
En 2020, la ville empruntera auprès de ses partenaires financiers 3 millions d'euros pour financer ses dépenses d'investissement.

VILLE DE FRANCONVILLE



Il convient de rappeler que la dette de la ville de Franconville est saine et donc exemptée d'emprunts toxiques. Tous les emprunts sont des produits non structurés.

La dette de la ville est constituée de 88% de prêts à taux fixe, de 10% d'emprunts indexés sur livret A et de 2 % de prêts à taux variable indexés sur l'EURIBOR (moyennes des taux directeurs de 43 banques européennes).



V. PROGRAMMATION FUTURE DES PROJETS D'INVESTISSEMENT

- Extension et restructuration de l'école René Watrelot
- Travaux Ad'AP (Agenda d'Accessibilité Programmée)
- Gros travaux d'entretien du patrimoine existant
- Travaux de voirie : réfection de diverses rues
- Création d'une nouvelle école
- Extension du Centre Sports et Loisirs (CSL)
- Réhabilitation du gymnase Albonaise