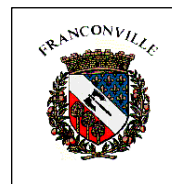


RAPPORT D'ORIENTATION BUDGETAIRE 2021



Ville de Franconville la Garenne (95130)



**SÉANCE DU CONSEIL MUNICIPAL
DU JEUDI 4 FÉVRIER 2021**

DIRECTION DES FINANCES

SOMMAIRE

*PRÉAMBULE

*INTRODUCTION

I-ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE ET FINANCIER

- A - LE CONTEXTE INTERNATIONAL
- B – LE CONTEXTE EUROPÉEN
- C - LE CONTEXTE NATIONAL
- D - LOI DE FINANCES 2021
- E - L'INTERCOMMUNALITÉ
- F - LA COMMUNE

II-LES CHIFFRES DE LA COLLECTIVITÉ EN 2020

- A - LES RECETTES
- B - LES DÉPENSES
- C - BILAN DES RESSOURCES HUMAINES

III-LES ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES 2021

- A - SECTION DE FONCTIONNEMENT
- B - SECTION D'INVESTISSEMENT
- C - LA DETTE
- D - LA MASSE SALARIALE

PRÉAMBULE

La loi du 6 février 1992, dans ses articles 11 et 12, a étendu aux communes de 3 500 habitants et plus, ainsi qu'aux régions, l'obligation d'organiser un débat sur les orientations générales du budget : "Dans les communes de 3 500 habitants et plus, un débat a lieu au conseil municipal sur les orientations générales du budget, dans un délai de deux mois" avant le vote du budget prévisionnel, selon l'article L.2312-1 du CGCT.

Ce rapport précise l'évolution de la gestion de la dette, les dépenses d'équipements pluriannuelles et l'exécution de la masse salariale.

INTRODUCTION

L'onde de choc de la COVID 19 en 2020 d'une ampleur mondiale a provoqué une récession économique internationale. Les mesures strictes de confinement ont restreint les déplacements, la circulation des matières premières et produits finis, l'activité de certains secteurs économiques. En 2021, les effets se poursuivent. C'est dans un contexte d'incertitudes sanitaires, sociales et économiques que nous devons prévoir nos orientations budgétaires 2021.

I-ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE ET FINANCIER

➤ A - le Contexte International



Selon la direction générale du Trésor, la croissance mondiale devrait se contracter fortement de 4,1% en 2020.

Dans son rapport sur la crise sanitaire, la Banque Mondiale estime que « Dans un grand nombre de pays, la pandémie pourrait même avoir pour conséquence financière d'effacer une décennie de hausse du revenu par habitant ». Elle est justifiée par la traversée de la COVID et des mesures de lutte mises en place. Les économies dites émergentes dans leur ensemble devraient retrouver leur niveau d'activité de 2019 d'ici-là fin 2021. L'institution prévoit un choc profond similaire à celui de mars 2020 qui ralentira la reprise des économies dites avancées.

Les risques à la baisse sont prépondérants : tous les pays pourraient être confrontés à une résurgence de l'épidémie et à des obstacles logistiques pour la distribution des vaccins, à des tensions financières dans un contexte marqué par des niveaux de dette élevés, ainsi qu'à la menace d'un impact à long terme plus grave qu'anticipé de la pandémie sur la croissance et les revenus. ». En revanche, certains secteurs présentent une fragilité plus avancée que d'autres ; l'hôtellerie, la restauration, l'art, la culture certains commerces....

➤ B - Le contexte européen

L'impact de la crise sanitaire de la zone euro aurait comme incidence le recul de son activité économique d'au moins 7,9% pour son premier semestre 2020. Une note d'espoir envisage un rebond de son activité d'environ 6,3% en 2021.

De plus, les mesures prises par les différents pays européens ne permettent pas de préconiser un retour au calme sur l'ensemble de l'espace économique.

Les mesures de restrictions prises ont été disparates et appliquées selon le contexte propre à chaque pays européen : confinement total pour les uns et confinement partiel pour les autres.

Un plan de relance à l'échelle européenne » a conclu à la contraction d'une dette européenne en juillet dernier.

L'ampleur de cette crise fait qu'il n'est pas possible de préconiser un retour rapide à une situation antérieure à la COVID.

➤ C - Le contexte national

Malgré une reprise progressive de l'activité économique dès le 11 Mai 2020 et la levée des restrictions adoptées (déconfinement) l'espoir est né quelques semaines avant un rebond de la contamination qui va à nouveau affaiblir l'économie du pays.

Il convient de noter le soutien du gouvernement aux entreprises par les mesures suivantes : (cette liste n'est pas exhaustive)

- Exonération de charges sociales
- Délai de paiement prolongé pour les charges sociales par l'URSSAF sans pénalité
- Exonérations de cotisations sociales patronales
- Le dispositif de chômage partiel
- Crédit d'impôt bailleur : aide accordée par l'ETAT pour inciter les bailleurs à annuler une partie des loyers dus par leurs entreprises locataires qui sont administrativement fermées ou particulièrement affectées par les restrictions sanitaires mises en œuvre.
- Les prêts garantis par l'ETAT

« Au total, nous estimons à – 7 % la perte de PIB sur le mois de décembre par rapport au niveau d'avant-crise, soit une situation un peu moins dégradée que prévue).

Sous l'effet de ces mesures et de l'impact de la crise sur les recettes publiques, le déficit public atteindrait (-10,2 %) du PIB en 2020. Il s'établirait à -6,7 % du PIB en 2021 » ***economie.gouv.fr***.

En revanche, la fermeture de nombreux secteurs économiques de proximité, ont favorisé la hausse du chômage qui a bondi de 1,9 point au troisième trimestre 2020 pour s'établir à 9 % de la population active en France (hors Mayotte) (INSEE).

➤ D – La loi de Finances 2021

La loi de Finances 2021 dresse une série de mesures qui impacte le budget des collectivités territoriales à savoir :

- La taxe d'habitation : En 2021, les 20 % des ménages qui demeurent redevables de la taxe d'habitation bénéficient d'une baisse progressive de leur taxe sur leur résidence principale jusqu'à sa suppression définitive en 2023. (Economie.gouv.fr)
- La baisse de l'impôt sur les sociétés
- La stabilisation de l'enveloppe de la DGF dont les contours locaux restent opaques : 26,8Mds € (milliards)

- La nouvelle perte d'autonomie des communes sur la taxe locale sur la consommation finale d'électricité (TLCFE). Cette taxe va être centralisée, les collectivités perdent leur pouvoir de modification des taux ; en revanche elles continueront à percevoir cette taxe.
- La dotation de soutien à l'investissement local (DSIL) : portée à 527M€ en 2021
- L'ouverture de 36,4Md€ en autorisations d'engagement sur le « Plan de relance », composée de trois programmes budgétaires correspondant aux grandes priorités du plan de relance : l'écologie (18,4 Md€), la cohésion (12 Md€) et la compétitivité (6 Md€). Ce plan de relance, serait un dispositif mis en place afin de redresser l'économie, les modalités de ce plan restent à affiner.

➤ **E - L'Intercommunalité**

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

La Communauté d'Agglomération "Val Parisis", regroupe 15 communes atteignant les 279 272 habitants.

- Le montant de l'attribution de la compensation prévisionnel 2021 sera identique au montant de 2020 soit **5 575 263 €**.

Aucun transfert de compétence n'est prévu sur 2021.

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
Rétrocession voiries	- 13 205,00 €	2019
TOTAL	3 084 776,00 €	
Attribution de compensation prévisionnelle 2021	5 575 263,00 €	

- **La Dotation de Solidarité Communautaire (DSC)**

En 2021, la ville devrait percevoir **634 398 €** au titre de la Dotation de Solidarité Communautaire. Il s'agit de la même enveloppe qu'en 2020.

	2021	POUR RAPPEL EN 2020
POPULATION	40%	50%
POTENTIEL FINANCIER	22,50%	20%
REVENU MOYEN PAR HABITANT	17,50%	10%
NOMBRE DE LOGEMENTS SOCIAUX	15%	20%
DYNAMISME RECETTES	5%	0%

➤ **F – La Commune**

• **La Taxe Foncière**

À compter de 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'ÉTAT 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 constitutionnelles relative à l'organisation décentralisée sont, de fait, attaqués.

À 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 ».

Ci-dessous les taux de 2021 et un rappel des taux de 2020 :

	2020	Taux appliqué en 2021
TAXE FONCIÈRE SUR LE BÂTI	34,28% (Commune+ Département)	34,28%
TAXE FONCIÈRE SUR LE NON BÂTI	125,43%	125,43%

II-LLES CHIFFRES DE LA COMMUNE EN 2020

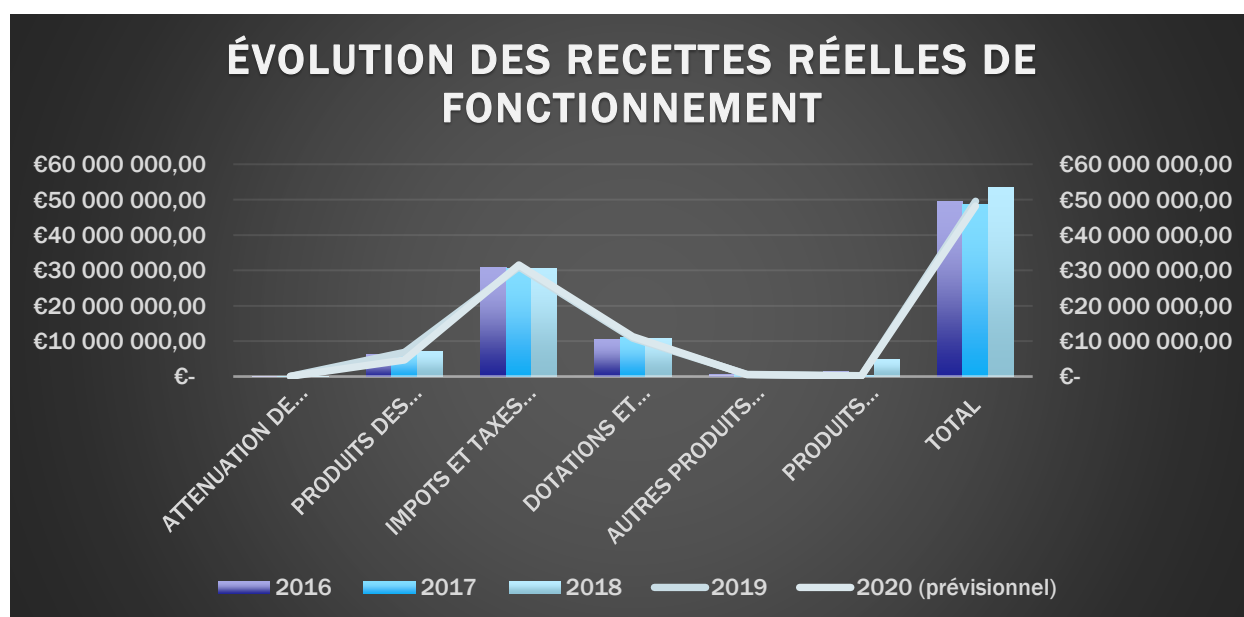
La crise sanitaire a également impacté le fonctionnement habituel des services de la collectivité. Avec le confinement et les mesures barrières mises en place pour lutter contre cette pandémie, la commune a dû suspendre de nombreux services à la population ce qui a réduit significativement les recettes attendues.

➤ A – Les recettes de la Commune

• LES RECETTES DE FONCTIONNEMENT

Le tableau qui suit retrace les dépenses réelles de fonctionnement pour la commune de FRANCONVILLE. Il présente un résultat prévisionnel de 48 224 230,74 € en 2020 contre 49 554 644 € en 2019.

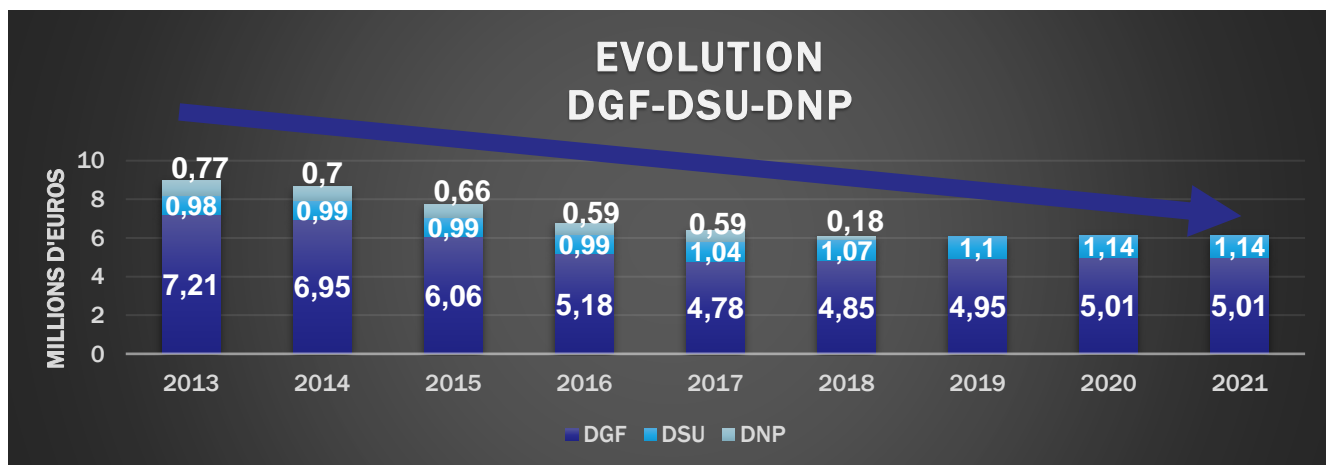
	2016	2017	2018	2019	2020 (clôture prévisionnelle)	VARIATION 2019/2020
ATTENUATION DE PRODUITS	56 684,77	58 112,74	59 720,61	66 015,24	64 031,00	-3,01%
PRODUITS DES SERVICES	6 091 341,42	6 498 645,89	7 087 908,33	6 822 466,40	4 710 681,81	-30,95%
IMPOTS ET TAXES (FISCALITE)	30 769 021,24	30 429 013,63	30 400 302,70	31 043 556,27	31 542 546,12	1,61%
DOTATIONS ET PARTICIPATIONS	10 570 145,30	10 937 102,99	10 698 074,02	10 827 767,11	11 303 475,76	4,39%
AUTRES PRODUITS DE GESTION COURANTE	557 814,56	537 054,86	516 212,31	578 014,07	481 600,42	-16,68%
PRODUITS EXCEPTIONNELS	1 321 047,42	311 565,48	4 715 229,68	216 824,91	121 895,63	-43,78%
TOTAL	49 366 054,71	48 771 495,59	53 477 447,65	49 554 644,00	48 224 230,74	-2,68%



Depuis 2013, la commune aura subi une perte de ses dotations d'un montant de 26 082 265€.

En 2020, le montant de la DGF a été de **5 015 867€** contre **4 959 856€** en 2019), soit + 56 011€.

Ci-dessous un graphique qui reprend les dotations de l'ETAT de 2013 à 2021 :



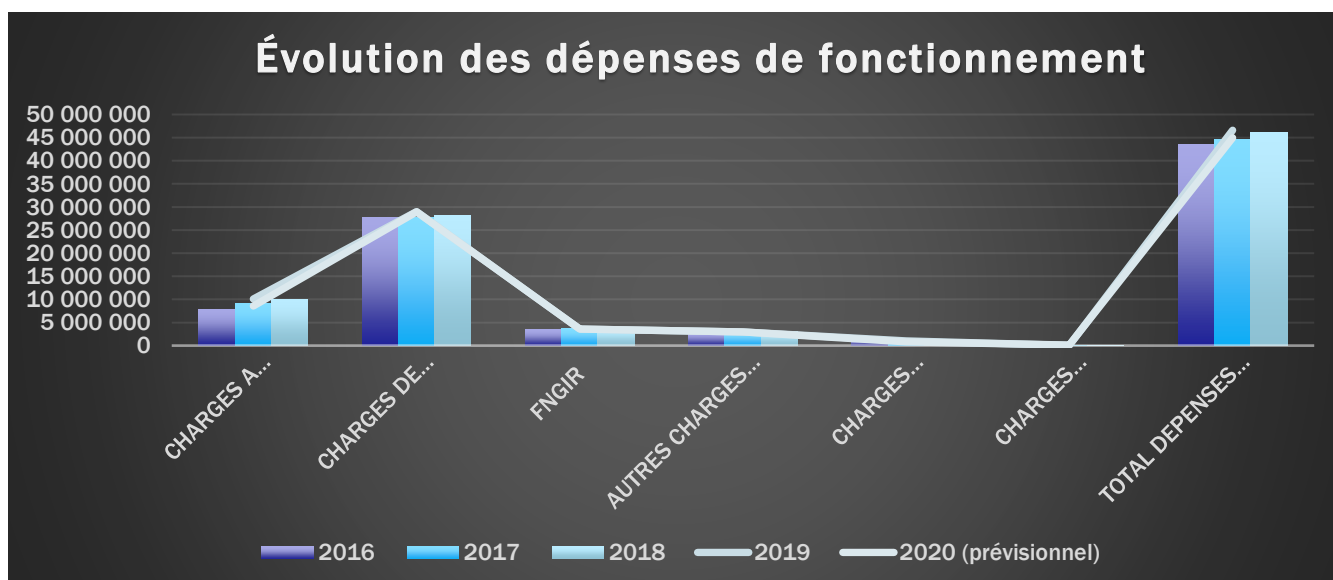
• LES RECETTES D'INVESTISSEMENTS :

RECETTES INVESTISSEMENT	Réalisé 2019	Réalisé 2020	ÉVOLUTIONS
13 Subventions d'investissement	836 558	840 723	0,50%
16 Emprunts	3 511 335	3 006 763	-14,37%
23	0	5 474	
27 Dépôts et consignations	0	760	
Total recettes d'investissement	4 347 893	3 853 720	-11,37%

➤ [B – Les dépenses de la Ville](#)

• LES DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT

	2016	2017	2018	2019	2020 (prévisionnel)	VARIATIONS 2019/2020
CHARGES À CARACTÈRE GÉNÉRAL	7 901 939	9 028 631	9 951 478	10 066 064	8 555 576	-15%
CHARGES DE PERSONNEL	27 741 718	27 636 295	28 223 882	28 980 703	28 959 872	0%
FNGIR	3 546 633	3 671 546	3 669 691	3 546 633	3 546 633	0%
AUTRES CHARGES DONT SUBVENTIONS	2 948 231	2 951 831	3 059 132	2 924 745	2 987 743	2%
CHARGES FINANCIÈRES	1 433 032	1 323 122	1 117 040	1 025 381	777 430	-24%
CHARGES EXCEPTIONNELS	16 267	54 733	21 477	52 092	126 969	144%
TOTAL DÉPENSES RÉELLES DE FONCTIONNEMENT	43 587 821	44 666 159	46 042 701	46 595 618	44 954 221	-4%



Les charges exceptionnelles font apparaître une hausse des dépenses de fonctionnement liées essentiellement à l'épidémie pour l'achat de fournitures sanitaires (masques, gels...) engagées pour la protection des administrés et des agents municipaux afin d'assurer la continuité du service public.

Concernant les charges financières de 2020 il est à constater une baisse de -4% liée à l'extinction d'emprunts.

- **LES DÉPENSES D'INVESTISSEMENTS**

DÉPENSES INVESTISSEMENT	RÉALISÉ 2019	RÉALISÉ 2020	ÉVOLUTIONS 2019/2020
20 Immobilisations incorporelles	322 672	197 267,34	-38,86%
21 Immobilisations corporelles	4 318 325	2 552 334	-40,87%
23 Immobilisations en cours	1 202 161	2 419 253,88	125,25%
16 Emprunts en K	3 528 449	3 683 873,26	4,40%
165	3 322	6 762,99	103,59%
TOTAL DEPENSES	9 374 928	5 431 355,38	- 42,07%

➤ **C – Les Ressources Humaines**

La crise sanitaire a rendu l'année 2020 particulière. La fonction RH a plus que jamais été sollicitée pour accompagner les agents à travers la crise sanitaire.

1-Développement du télétravail et modernisation de nos outils de communication

- Le télétravail

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 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).

La commune a instauré le télétravail le 01 octobre 2018 s'inscrivant ainsi dans une logique de poursuite de modernisation de nos méthodes de travail.

En 2019, 12 agents ont bénéficié du télétravail. Cette organisation du travail convient parfaitement à ses utilisateurs et est amenée à se développer davantage.

En effet, une enquête menée auprès des agents en télétravail a montré une grande satisfaction tant du côté agent que du côté manager.

Face au confinement généralisé dès mars 2020, la commune a dû réagir très vite pour assurer la continuité des services.

Ainsi la commune a déployé dans un temps record les outils nécessaires afin que les agents dont le poste est télétravaillable puissent effectuer leurs missions depuis leur lieu d'habitation.

En 2020, 110 agents sont en télétravail. Cette organisation du travail a permis une continuité du service dès le début du premier confinement. Aujourd'hui, cette organisation permet de limiter les risques de propagation du virus. Les agents en télétravail le sont en moyenne deux jours par semaine. Les agents en télétravail se disent autant voire davantage plus productif par rapport au présentiel. D'autre part, ils gèrent mieux leur temps et ainsi peuvent mieux équilibrer travail/vie privée.

Au terme de la crise sanitaire, cette organisation sera donc amenée à se développer davantage car des agents ont émis le souhait de poursuivre cette organisation.

- **MODERNISATION DE NOS OUTILS DE COMMUNICATION**

La crise sanitaire a bouleversé les habitudes de communication. Les gestes barrières imposent une distanciation sociale qui nécessitent de limiter les réunions en présentiel. Le confinement a favorisé l'expérimentation accélérée de nouvelles pratiques organisationnelles. Les impacts de la crise sanitaire ont été très forts, dès le mois de mars 2020.

Ainsi dans la commune toutes les réunions de travail qui monopolisent plusieurs personnes se font par l'intermédiaire de la visioconférence ZOOM. Cette organisation du travail permet à la fois de respecter les gestes barrières tout en apportant une gestion simple des réunions et en permettant de maintenir le lien entre les agents.

2-Plan égalité femmes/hommes

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

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 n°2019-828 transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. En vertu de cet accord, de nouvelles obligations pèsent sur les employeurs des trois fonctions publiques. L'État, ses établissements publics administratifs, les hôpitaux publics, les collectivités locales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants doivent élaborer avant le 31 décembre 2020, un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La durée de ce plan est de trois ans au maximum, renouvelable.

Ainsi la commune a mis en place un plan pluriannuel d'actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes (2021- 2024) et l'a présenté au Comité technique du 14 décembre 2021 et en délibération le 17 décembre 2021.

Ce plan comporte des mesures visant à :

- Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Si l'égalité femmes - hommes est respectée à Franconville, il convient d'être vigilant à maintenir cet équilibre en s'engageant au travers d'actions et de se doter d'outils de suivi.

Ainsi la commune dispose d'un référent femmes/hommes qui suit l'ensemble de la politique d'égalité femmes/hommes dans la collectivité. Concernant le recrutement et la mobilité la commune lutte contre toute forme de discrimination à l'embauche. Des formations sont mises en place pour les agents sur l'égalité femmes-hommes, les stéréotypes, les violences

Concernant le télétravail (hors crise sanitaire), une commission de sélection des candidatures au télétravail (commission paritaire, représentants de l'administration / de personnel) se réunit pour statuer indépendamment du genre sur chaque dossier de candidature.

La ville de Franconville reste en alerte afin de maintenir en équilibre l'égalité femmes/hommes.

3-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.

4-Les lignes directrices de gestion

L'une des innovations de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la Fonction Publique consiste en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion.

Les lignes directrices de gestion sont définies à l'article 33-5 de la loi du 26 janvier 1984 :

Elles « déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité et établissement public, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Les lignes directrices de gestion fixent, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours. »

À ce titre, les lignes directrices de gestion portent sur 2 registres distincts :

- L'emploi d'une part : elles définissent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans une logique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. En d'autres termes, les lignes directrices peuvent porter sur les orientations en matière de recrutement, de développement de l'emploi et de développement des compétences ou de formation en prenant en compte les politiques publiques mises en œuvre et leur évolution. L'objectif est également de donner aux agents une plus grande visibilité sur les perspectives d'évolution et les attentes de leur employeur.
- La carrière d'autre part : les lignes directrices de gestion fixent les orientations générales à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois, autrement dit l'avancement de grade ou la promotion interne, ainsi que pour les mesures favorisant l'évolution professionnelle et l'accès à des responsabilités supérieures.

Les lignes directrices de gestion intéressent l'ensemble des agents de la collectivité quel que soit leur statut. Elles constituent une source d'information pour tous les agents, leurs supérieurs hiérarchiques, les encadrants et responsables de service, les organisations syndicales qui souhaitent connaître les modalités de gestion des ressources humaines et plus particulièrement en

matière de recrutement, d'affectation, d'évolution des carrières, de mobilité, d'égalité professionnelle.

Les lignes directrices de gestion donnent une vision claire de la politique de pilotage des ressources humaines en matière d'emploi et de carrières. Les lignes directrices de gestions ont été diffusées à l'ensemble du personnel de la commune. Elles s'appliquent à partir du 01/01/21.

5-Mise en place d'un protocole d'accord de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes

La collectivité s'est engagée à instaurer un milieu de travail exempt d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes, et susceptible de favoriser l'estime de soi et la dignité de chacune des personnes œuvrant au sein de la Commune. Dans cette logique, l'objectif est d'instaurer un climat de travail marqué par la compréhension, la collaboration et le respect mutuel. Afin d'atteindre cet objectif, il appartient à tous les agents et à tous les élus de ne pas accepter ni tolérer des comportements assimilés à des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes.

Le protocole a pour objectif :

- D'améliorer la sensibilisation, la compréhension et la prise de conscience des élus, des directeurs, des chefs de service, des agents et de leur représentant à l'égard des problématiques de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes afin de mieux prévenir ces phénomènes, de les réduire et si possible de les éliminer.
- D'apporter à tous les niveaux, un cadre concret pour l'identification, la prévention et la gestion des problèmes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes.

Aucun agissement n'a été signalé sur l'année 2020. La commune reste vigilante concernant les actes de violences et de discriminations.

À cet effet, Le directeur des ressources humaines est le référent sur ces sujets et l'interlocuteur privilégié pour cet accompagnement sensible.

Le protocole a été diffusé à l'ensemble du personnel.

6-Des dépenses de personnel maîtrisées tenant compte de la crise sanitaire

En 2020, les dépenses de personnel ont représenté 28 770 681 €. La masse salariale 2020 se situe globalement au même niveau que la masse salariale 2019. Tous les salaires ont été maintenu intégralement dans le cadre de la crise sanitaire. Toutefois, certains recrutements ont été décalés et devront se reporter sur l'année 2021. Les manifestations habituelles n'ont également pas pu avoir lieu.

7-Une évolution des effectifs budgétaires stables

	01/01/2020		01/01/2021	
	Postes	Postes	Postes	Postes
	Budgétés	Pourvus	Budgétés	Pourvus
Emplois fonctionnels	7	6	7	6
Catégorie A	77	59	82	66
Catégorie B	178	155	183	150
Catégorie C	542	463	532	462
Autres	85	65	85	57
Total	889	748	889	741

III-LES ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES 2021



Les chiffres annoncés ci-dessous sont prévisionnels. Des modifications pourront intervenir avant le vote du budget.

➤ A – Section de fonctionnement

• DÉTAIL DES RECETTES FONCTIONNEMENT (Hors opérations d'ordre)

RECETTES	BP 2020	ORIENTATIONS 2021	VARIATIONS 2021/2020
ATTÉNUATION DE PRODUITS	50 000	50 000	0,00%
PRODUITS DES SERVICES	4 428 897	6 362 705	43,66%
IMPÔTS ET TAXES (FISCALITÉ)	30 865 320	31 332 757	1,51%
DOTATIONS ET PARTICIPATIONS	10 726 738	10 702 843	- 0,22%
AUTRES PRODUITS DE GESTION COURANTE	557 151	607 758	9,08%
PRODUITS EXCEPTIONNELS	90 323	81 740	- 9,50%
TOTAL	46 718 429	49 137 803	+5,18%

• DÉTAIL DES DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT (Hors opérations d'ordre)

DÉPENSES	BP 2020	ORIENTATIONS 2021	VARIATIONS 2021/2020
CHARGES À CARACTÈRE GÉNÉRAL	9 055 757	10 742 485	18,63%
CHARGES DE PERSONNEL	29 860 241	30 684 984	2,76%
FNGIR	3 671 633	3 671 633	0,00%
AUTRES CHARGES DONT SUBVENTIONS	3 024 129	2 833 407	-6,31%
CHARGES FINANCIÈRES	1 044 000	973 542	-6,75%
CHARGES EXCEPTIONNELS	200 000	196 075	-1,96%
TOTAL DÉPENSES RÉELLES DE FONCTIONNEMENT	46 855 60	49 102 125	4,79%

➤ **B – Section d'investissement**



• **DÉPENSES D'INVESTISSEMENTS**

La ville entreprend de nouvelles opérations et poursuit les chantiers engagés en 2020.

REHABILITATION ET EXTENSION DU CENTRE DE LOISIRS ARC-EN-CIEL	2 094 000
VOIRIE	
REFECTION TAPIS PARKING CADET DE VAUX	60 000
REAMENAGEMENT VOIRIE RUE FERRON BOUSSELY	120 000
REAMENAGEMENT VOIRIE RUE DE CERNAY	400 000
CREATION EMPLCT DE STATIONT RUELLE FONTAINE DES BOULANGERS	50 000
ENTRETIEN DU PATRIMOINE EXISTANT	
BATIMENTS SPORTIFS	83 500
BATIMENTS SCOLAIRES	444 918
BATIMENTS CULTURELS	217 453
TRAVAUX D'ENTRETIEN DU CHAUFFAGE	700 000
BESOINS DES DIVERS SERVICES	2 087 900

Ces dépenses d'investissements comprennent également les reports. Des réajustements pourront être apportés en fonction de la clôture de l'exercice 2020.

• **RECETTES D'INVESTISSEMENTS**

➤ Les recettes

Les ressources propres

- **Fonds de Compensation de la TVA (FCTVA)** s'élèvera en 2021 à 826 587€ contre 900 000 € en 2020.
- **Taxe d'aménagement** : 508 726€
- **Amortissements** : 1 024 388M€

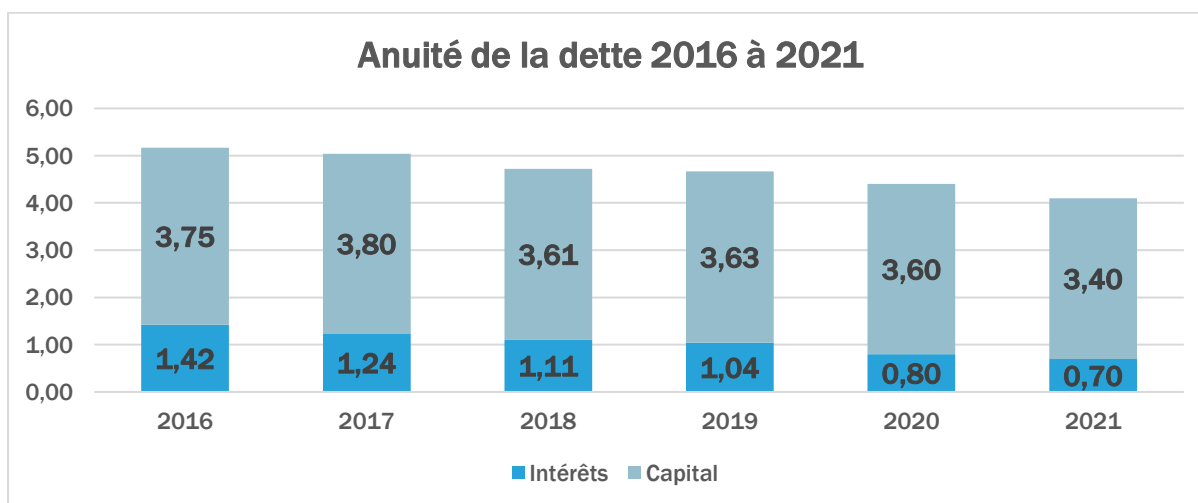
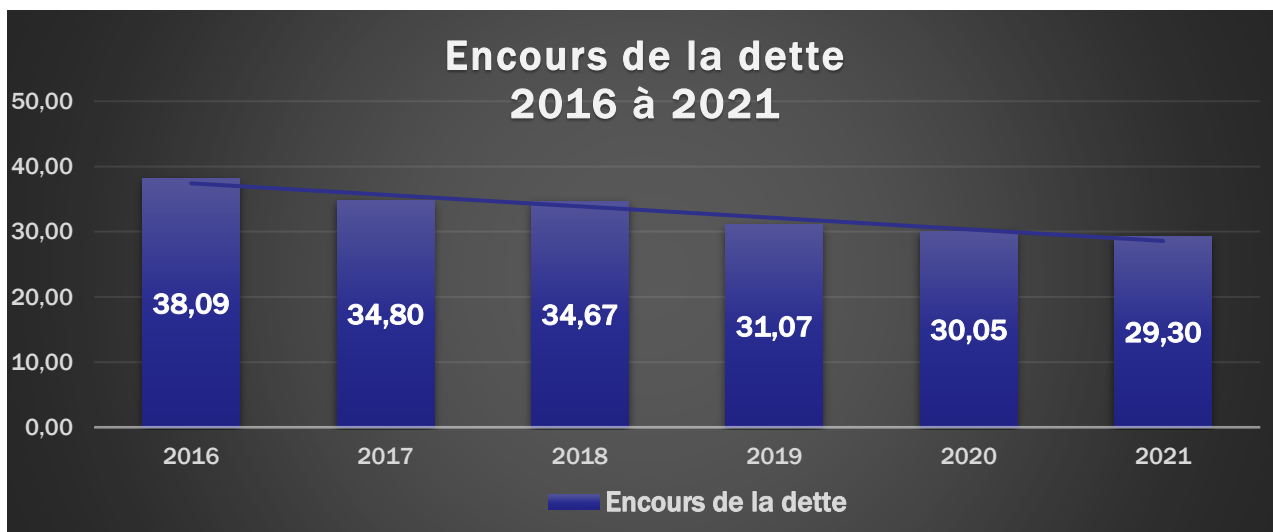
➤ Les ressources externes

- **Amendes de police** : 80 000€
- **Subventions** d'investissements : 348 894€
- **Emprunt** : 7 000 000 €

➤ C-La dette

S'agissant de la dette, l'encours de la dette au 1^{er} Janvier 2021 s'élèvera à 29,3 millions d'euros contre 30,05 millions d'euros en 2020.

La moyenne nationale de l'endettement par habitant de la même strate que la Commune est de 1076€ alors que la ville révèle un montant de 823,13 € en 2020.



La ville s'achemine plutôt vers la fin du remboursement de ses emprunts au regard de son annuité.

En revanche, la ville prévoit la réalisation de quelques investissements.

➤ D- La Masse salariale

L'année 2021 se place, dans la continuité des exercices précédents et sera également riche et marquée par de nombreux projets.

L'année 2021 sera certainement à nouveau marquée par la crise sanitaire et par des évolutions réglementaires et la poursuite de la transformation interne de la collectivité. Aussi il faudra continuer le déploiement des orientations initiées en 2020 (déploiement du télétravail notamment dans le cadre de la crise sanitaire COVID19, plan d'action égalité femmes-hommes, lignes directrices de gestion, lutter contre toute forme de discrimination...).

- **BUDGET**

Le budget 2021 a été construit en tenant compte des départs prévisibles tels que les retraites, les fins de contrats, les demandes de disponibilités... ainsi que les arrivées liées aux remplacements des départs. Il est à préciser que le budget RH s'est organisé en partie en raison de la prolongation de la crise sanitaire et des contraintes réglementaires :

- Maintien de l'ensemble de la rémunération des agents vulnérables et placés en autorisation spéciale d'absence, le cas échéant
- Surcroît de l'activité des services enfance, scolaire, entretien, lié aux mesures du protocole sanitaires
- Primes de précarité pour les fins de contrats à partir du 01/01/21 correspondant à 10 % du salaire brut
- Reclassement indiciaire reporté sur 2021
- Augmentation de l'indemnisation des demandeurs d'emploi lié à la crise économique, la commune est en auto-assurance et par conséquent indemnise ses propres demandeurs d'emploi.

- **PROJETS RH 2021**

Les axes principaux de travail de la direction des ressources humaines en 2021 sont les suivants :

- Poursuivre d'insuffler une politique de modernisation de la politique RH en appliquant notamment les lignes directrices de gestion.
- Poursuivre la démarche GPEEC, afin d'anticiper au mieux les besoins en ressources humaines.
- Accompagner au mieux les agents en situation de handicap notamment par des recherches de financement et par l'aménagement des postes de travail. La commune de Franconville remplit ses obligations en matière d'embauche de travailleur en situation de handicap puisque le taux d'emploi se situe à 6 % en 2020.
- Mise en place du RIFSEEP au 01/01/21 pour les grades concernés.
- Mise en place de la déclaration sociale nominative qui remplace la Déclaration annuelle des données sociales.
- Mise en place d'un bilan social annuel.
- Accompagner les agents dans leurs parcours professionnels. La professionnalisation des agents se construit au travers d'un plan de formation annuel et en concertation avec les directeurs au cours de rencontre emploi/formation.
- Maitriser la masse salariale et maintenir sur l'ensemble du mandat.
- Poursuite des ateliers management.
- Veillez au bien-être au travail, afin de réduire les risques psychosociaux et d'agir sur le climat collectif et sur la motivation dans le travail. En lien avec le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Enfin, au regard des différents éléments ci-dessus, le budget 2021 proposé au vote du budget principal 2021 représente un montant prévisionnel de **30 432 683 €** qui est susceptible d'être réajusté.

GLOSSAIRE

- ROB** → Rapport d'orientation budgétaire
DGF → Dotation globale de fonctionnement
DNP → Dotation nationale de péréquation
FNGIR → Fonds National de Garantie Individuelle des Ressources
DSIL → Dotation de Soutien à l'Investissement Local
DSU → Dotation de Solidarité Urbaine
TLCFE → Taxe Locale sur la Consommation finale d'Electricité