

Rapport d'orientations budgétaires

2024



SOMMAIRE

PREAMBULE	4
PARTIE 1 : LE CONTEXTE ECONOMIQUE NATIONAL ET TERRITORIAL	5
I. UN BUDGET 2024 CONSTRUIT AVEC UNE PERSPECTIVE DE CROISSANCE MAIS QUI RESTE SOUMISE A DE FORTS ALEAS	5
A. <i>Une croissance qui ralentit au niveau mondial.....</i>	5
B. <i>Un objectif de déficit public en légère baisse.....</i>	5
C. <i>Des prix qui restent élevés malgré une inflation plus modérée</i>	6
D. <i>Une loi de finances 2024 qui retient des hypothèses optimistes</i>	7
II. LA LOI DE PROGRAMMATION DES FINANCES PUBLIQUES 2023-2027	10
III. LA SITUATION DES COLLECTIVITES TERRITORIALES	12
A. <i>Des collectivités indispensables à la dynamique de l'investissement public.....</i>	12
B. <i>Une « santé financière » hétérogène selon les collectivités</i>	12
C. <i>Des marges de manœuvre qui diminuent fortement.....</i>	14
1) <i>Une évolution contrôlée des dépenses de fonctionnement</i>	14
2) <i>Une autonomie fiscale qui se réduit à un périmètre contraint</i>	14
3) <i>Des transferts financiers non concertés.....</i>	15
IV. LA SITUATION FINANCIERE DE L'EPT PLAINE COMMUNE	16
A. <i>Une situation financière transitoire....depuis 2016.....</i>	16
B. <i>Une situation financière saine mais fragile</i>	17
1) <i>Les recettes</i>	17
2) <i>Les dépenses</i>	18
PARTIE 2 : LES ORIENTATIONS MUNICIPALES POUR 2024.....	20
PARTIE 3 : LES RESSOURCES MOBILISEES	27
I. LE CADRAGE BUDGETAIRE 2024.....	27
II. LES RESSOURCES FINANCIERES	28
A. <i>Les recettes prévisionnelles</i>	28
1) <i>Les recettes institutionnelles</i>	28
2) <i>Les recettes fiscales.....</i>	31
3) <i>La tarification</i>	31
4) <i>Les dépenses de fonctionnement</i>	31
B. <i>Le plan pluriannuel d'investissement (PPI)</i>	32
1) <i>Les projets structurants 2024.....</i>	32
III. LES RESSOURCES HUMAINES	34
A. <i>Les effectifs</i>	34
1) <i>Une hausse continue des effectifs permanents rémunérés.....</i>	34
2) <i>La répartition des effectifs par catégorie</i>	35
3) <i>Une présence féminine renforcée.....</i>	37
4) <i>Une pyramide des âges qui évolue vers les tranches 50-60 ans</i>	37
5) <i>Les mouvements de personnel</i>	39
B. <i>Les dépenses de personnel.....</i>	40
1) <i>Les dépenses 2022</i>	40
2) <i>Les dépenses prévisionnelles 2024</i>	41
C. <i>Les avantages en nature.....</i>	42
1) <i>Les frais de transport.....</i>	42
2) <i>La protection sociale du personnel</i>	42

3) L'aide aux vacances des enfants.....	44
4) La participation aux frais d'accueil du jeune enfant.....	44
5) L'aide au CASC et aux organisations syndicales	45
14 <i>Le temps de travail</i>	45
ANNEXE.....	46
RAPPORT SUR L'EGALITE FEMMES - HOMMES	46
I. EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DU PERSONNEL COMMUNAL.....	46
A. <i>Les effectifs</i>	47
1) Les effectifs globaux.....	47
2) Les effectifs par catégorie	48
3) Les effectifs par filière	49
4) Les effectifs par âge	50
B. <i>Emplois supérieurs, d'encadrement et postes de direction</i>	51
C. <i>Organisation du travail</i>	51
1) Les sujétions.....	51
2) Le temps de travail.....	51
3) Les congés	53
D. <i>Formation</i>	53
E. <i>Absentéisme</i>	54
F. <i>Evolution de carrière</i>	54
1) Les avancements d'échelon	54
2) Les avancements de grade	55
3) Les promotions internes	57
G. <i>Rémunération</i>	57
Les moyennes de rémunérations.....	57

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

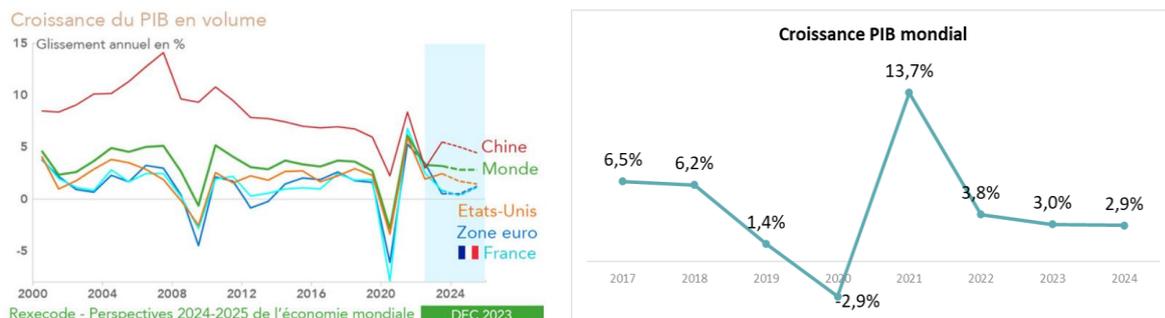
I. Un budget 2024 construit avec une perspective de croissance mais qui reste soumise à de forts aléas

A. Une croissance qui ralentit au niveau mondial

L'année 2023 a confirmé le ralentissement de la croissance mondiale observé dès la fin de l'année 2022. En effet, la stratégie défendue par les Banques Centrales d'augmenter les taux d'intérêts directeurs, afin de lutter contre l'inflation, pèse sur l'activité économique même si cette dernière est également impactée par d'autres incertitudes (pandémie, crise de l'offre de production des biens, inflation énergétique).

Ainsi, après la reprise forte de l'activité en 2021 et 2022, la croissance mondiale renoue en 2023 avec des taux d'évolution inférieurs à ceux connus avant la pandémie, sauf pour les Etats Unis qui ont connu une croissance de leur PIB de 2,5%. Les projections de l'année 2024 sont sur la même tendance.

Taux de croissance du PIB mondial



La zone euro subirait une stagnation de son PIB sur les prochaines années. Ce ralentissement serait expliqué en partie par le retrait progressif des mesures de soutien au pouvoir d'achat mises en place par les gouvernements européens. Le ralentissement économique se traduirait également par une augmentation du chômage ce qui mettrait fin au cycle inhabituel de créations d'emplois en période de faible croissance.

B. Un objectif de déficit public en légère baisse

En 2024, le déficit public de la France poursuit sa baisse en s'établissant à - 4,4 % du PIB contre - 4,9 % en 2023. A l'horizon 2027, la loi de programmation des finances publiques prévoit même que le déficit public passe sous le seuil de 3 % pour atteindre -2,7% du PIB.

Il convient de souligner que le déficit Public repose essentiellement sur le budget de l'Etat stricto sensu (-4,7% du PIB) car le budget des administrations publiques locales et celui de la Sécurité Sociale sont globalement équilibrés (respectivement -0,3% du PIB et +0,6% du PIB).

Dans ce contexte, le déficit du budget de l'Etat passerait de -172,1 Mds€ en 2023 à -144,5 Mds€ en 2024 soit une baisse de -27,6 Mds€ (16%). Toutefois, cette baisse importante serait essentiellement liée à la fin des mesures de soutien aux ménages face à l'inflation puisque sans la suppression de ces mesures, la baisse du déficit de l'Etat entre 2023 et 2024 serait limitée à -4,6 Mds€.

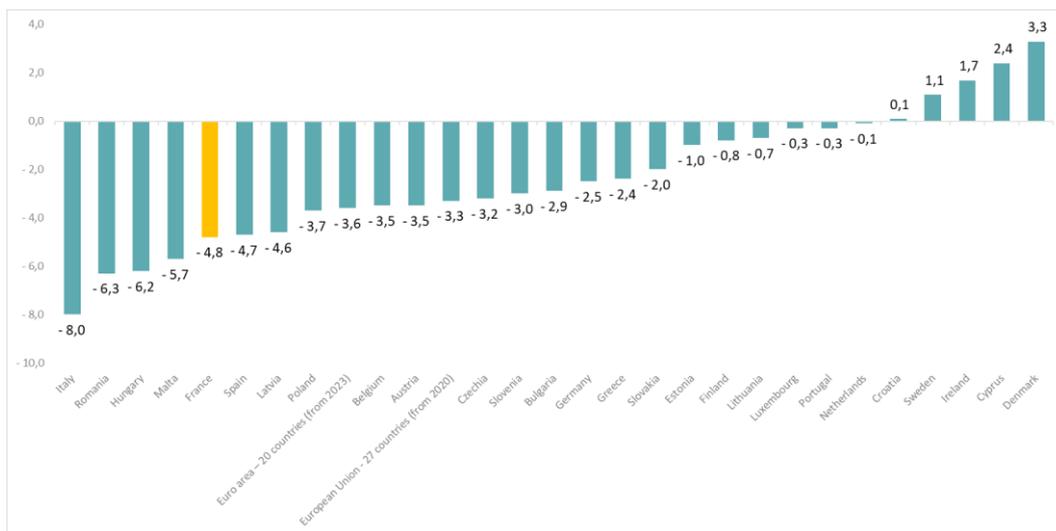
Mais cette baisse serait essentiellement obtenue grâce à la forte augmentation des recettes fiscales de l'Etat de +17,3 Mds€ (+4%). Ces 17 Mds€ de hausse de recettes escomptée par l'Etat seraient issus de :

- L'impôts sur les Sociétés (IS) : environ +11 Mds€ (sans augmentation des taux, ce qui montre une augmentation des bénéfices);
- La TVA : environ +4 Mds€ ;
- L'impôts sur les revenus : environ +3,5 Mds€

A ce stade, le gouvernement ne donne aucune explication quant à ses prévisions optimistes. Il faut cependant noter que la part de l'impôt sur les sociétés dans les recettes de l'Etat devient de plus en plus structurante au détriment de la TVA qui constitue une variable des transferts de compétences et/ou des réformes fiscales auprès des collectivités territoriales et de la sécurité sociale.

Par ailleurs, le Haut Conseil des Finances Publiques indique que l'optimisme des prévisions initiales est généralement infirmé à l'épreuve des faits.

Le déficit public de la France constitue aujourd'hui le quatrième déficit de la zone euro.



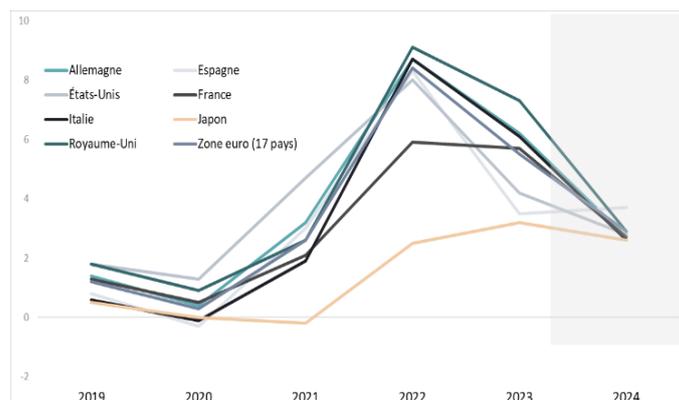
Ainsi, la question des marges de manœuvre de l'Etat se pose sachant que :

- Les contraintes sur les dépenses sont fortes : poursuivre et amplifier la transition écologique, renforcer le budget de l'éducation nationale et malheureusement poursuivre l'augmentation de la dépense de la défense (+46% entre 2017 et 2024 avec 58.6 Mds€) ..., sans revenir sur les dispositifs fiscaux d'allègement de la fiscalité des ménages et des entreprises (180 Mds€ pour les entreprises).
- La dette publique pèse lourdement sur les équilibres financiers de l'Etat puisqu'elle a progressé de +11,6 Mds€ entre 2017 et 2024. Le budget de l'Etat porte à lui seul 92% de la dette publique en 2023. Ainsi, les 60 Mds€ d'intérêts de la dette en 2023, constituent le deuxième poste de dépenses de l'Etat derrière les dépenses du ministère de l'Education Nationale et de la jeunesse. Par ailleurs, en 2024, environ 285 Mds€ seraient empruntés contre 270 Mds€ en 2023. D'après le ministère des finances, en 2027, la charge de la dette deviendrait le premier poste de dépenses.

C. Des prix qui restent élevés malgré une inflation plus modérée

La vague inflationniste qui est apparue à la sortie de crise sanitaire, en partie sous l'effet de spéculations, reflue désormais en zone euro. En effet, les derniers trimestres 2023 ont confirmé le ralentissement de l'inflation après l'envolée des prix sur les deux exercices précédents.

Inflation dans les grands pays (source OCDE)



Malgré ce contexte favorable, les prix restent élevés. En effet, si l'inflation se définit comme une hausse généralisée et durable des prix, son ralentissement ne signifie pas nécessairement une baisse des prix. A titre d'exemple, les prix de la zone euro au deuxième trimestre 2023 se situent encore à 17% au-dessus de ceux de 2019. En France, l'écart général se situe à 14%. Pourtant, cette hausse généralisée masque des évolutions différenciées des prix de l'énergie, de l'alimentation ou encore des services.

Pour exemple, les prévisions sur le prix de l'énergie indiquent que ces derniers seront maintenus, pour les prochaines années, à des niveaux supérieurs à 2019 alors même que les prix du gaz et du baril de Brent ont diminué en 2023. En 2023, le baril de Brent s'est échangé à 87 \$ contre 65 \$ en 2021 tandis que le gaz naturel s'échangeait sur le marché européen à 36€ le MGWH contre 19 € le MGWH en 2019.

► 1. Cours mondial du pétrole et prix du gaz naturel en Europe



En outre, la fin d'année 2023 et l'exercice 2024 devraient marquer une nouvelle tension sur les prix même si elle sera plus légère qu'en 2022. L'OPEP a annoncé sa volonté de baisser la production des barils de pétrole pour maintenir les prix.

Le recul de l'inflation sur la fin d'année 2022 et l'année 2023 devrait se confirmer sur 2024. Cependant, la plupart des pays ont engagé de fortes dépenses pour atténuer l'impact de l'inflation sur les ménages. Le ralentissement de l'inflation va se conjuguer au retrait progressif des mesures de soutien.

Ces réalités confirment que 45% de l'inflation sont dus aux surprofits réalisés par les grandes sociétés.

D. Une loi de finances 2024 qui retient des hypothèses optimistes

Selon l'INSEE, en 2023, la croissance française devrait atteindre +1% sur l'ensemble de l'année puisque la sortie de la crise sanitaire a été entravée par le choc de la crise ukrainienne.

Pour 2024, le gouvernement retient une croissance de +1,4%, qui est inférieure à la prévision de croissance mondiale qui atteindrait, selon le Fonds monétaire international (FMI), de +2,9%

(essentiellement portée par les pays émergents). Pour autant, l'hypothèse de croissance française pour 2024 serait proche des pays de la zone Euro (+1,2% en 2024 contre +0,7 en 2023).

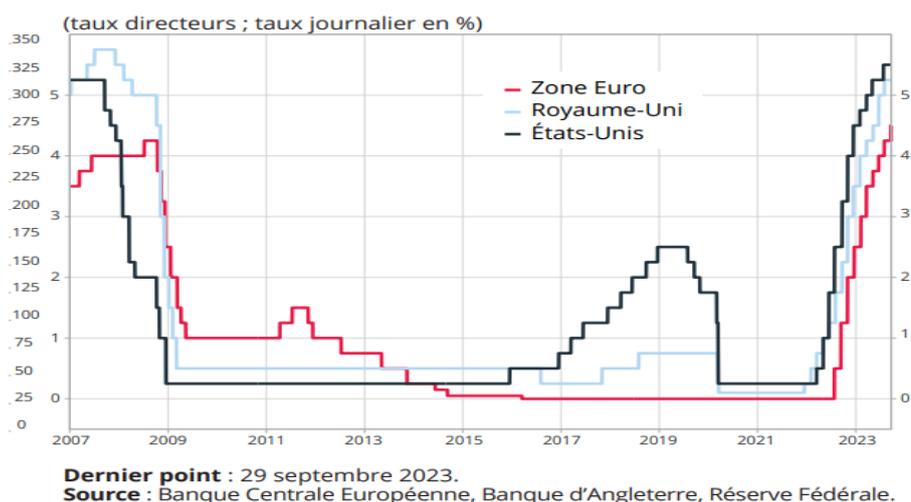
En 2023, l'inflation serait, en moyenne annuelle, de 4,8%, ce qui est moindre que dans les autres pays, notamment de la zone euro, du fait des mesures exceptionnelles de soutien à l'économie : bouclier tarifaire sur l'énergie, indexation du barème de l'impôt sur le revenu, aides exceptionnelles,

Pour 2024, elle serait en net recul en France et passerait à 2,6 % puis 2 % en 2025 et 1,75 % en 2026.

Ainsi, selon le gouvernement, la relance de la croissance 2024 serait liée essentiellement à l'accélération de la consommation des ménages elle-même liée à la baisse de l'inflation, ... et à la progression des exportations en lien avec la reprise de la demande mondiale.

Toutefois, cette hypothèse de croissance à +1,4 % peut sembler optimiste au regard de plusieurs paramètres :

- Le ralentissement de l'inflation ne se traduira pas forcément par une baisse des prix, compte tenu notamment des tarifs du gaz et du baril de pétrole dont les coûts devraient être maintenus à des niveaux toujours supérieurs à ceux de 2019 ;
- Le retrait progressif des mesures de soutien apportées par l'Etat notamment aux entreprises, pourrait jouer négativement sur l'activité économique (fermeture d'entreprises, report des projets d'investissement, réductions des effectifs ...) ;
- Les taux directeurs définis par la Banque Centrale Européenne (BCE) ne devraient pas baisser à moyen terme.



Actuellement, les taux directeurs de la BCE sont très élevés puisqu'ils sont supérieurs à 5% (contre 0,75% en septembre 2022). Cependant, pour le moment, aucune inflexion n'est envisagée alors même que l'inflation est plus faible. Or, le maintien de taux directeurs élevés induirait des risques forts sur la croissance puisque :

- o Les entreprises doivent désormais se financer avec des taux plus élevés que les années antérieures. En conséquence, certaines reportent ou interrompent leurs investissements ;
- o Les ménages reportent leur projet d'achat notamment immobiliers en raison de la hausse du coût du crédit, du moins aussi longtemps que les prix de l'immobilier n'auront pas diminué. D'ores et déjà, l'accès à la propriété à court terme est très compliqué notamment pour les primo-accédants qui doivent désormais présenter un apport très significatif, ce qui privilégie les catégories les plus aisées de la population et creuse encore les inégalités sociales. Cela nourrit d'ailleurs une crise dans l'immobilier avec des conséquences fortes sur l'emploi dans le bâtiment. Ce qui est vrai pour l'immobilier, l'est aussi pour tous les autres biens de consommation.

Par ailleurs, le Haut Conseil des Finances Publiques rappelle que les prévisions de croissance du gouvernement pour 2024, supposent que le durcissement des conditions de crédit a déjà produit

l'essentiel de ses effets en 2023, notamment sur l'investissement des ménages, et n'impacterait pas la croissance de 2024. Cette hypothèse peut sembler hasardeuse d'autant que :

- Le conflit au Moyen-Orient constitue une nouvelle source de déstabilisation des économies ;
- La reprise de la demande mondiale s'avère incertain compte tenu des dernières prévisions du commerce international notamment en ce qui concerne les économies américaine et chinoise ;
- Le gouvernement estime qu'une baisse de l'inflation amènerait une hausse des revenus des ménages et donc un regain de consommation. Ainsi, il est prévu que le taux d'épargne des ménages baisserait progressivement à 18,2 % en 2024 voire 17,2 % en 2025, contre 18,6% en 2023. Mais, cette baisse supposée du taux d'épargne des ménages pourrait être remise en question au regard des comportements « de précautions » jusqu'ici en vigueur dans un contexte particulièrement anxiogène.

Ainsi, les principaux points de la loi de finances 2024 concernent :

- Le pouvoir d'achat des ménages :
 - o La loi de finances prévoit l'indexation du barème de l'impôt sur le revenu sur l'inflation, soit un rehaussement de 4,8%.
 - o Pour soutenir les ménages les plus modestes, l'indexation sur l'inflation des dépenses de prestations sociales (allocations familiales, revenu de solidarité active.) s'élèvera à 18 Md€ en 2024, dont 14 Md€ au titre des pensions de retraite. Les retraites sont revalorisées de 5,2% au 1^{er} janvier 2024 et les minima sociaux de l'ordre de 4,6% au 1^{er} avril 2024.
 - o Le prêt à taux zéro (PTZ), destiné à financer la première accession à la propriété, qui devait s'éteindre fin 2023, est prorogé jusqu'au 31 décembre 2027 et est recentré sur les achats d'appartements neufs en zone tendue ou de logements anciens avec travaux en zone détendue. Il ne financera donc plus les constructions de maisons individuelles. L'éco-PTZ, permettant d'effectuer des travaux de rénovation, est également prolongé de quatre ans.
- L'emploi et les entreprises
 - o 3,9 Md€ de crédits sont budgétés pour les aides à l'embauche d'alternants. La gratification par l'État depuis la rentrée 2023 des périodes de stage des lycéens professionnels représente, quant à elle, 468 M€.
 - o Le PLF 2024 transpose en droit interne la directive européenne du 14 décembre 2022 relative visant à assurer un niveau minimum d'imposition mondial pour les groupes d'entreprises multinationales et les groupes nationaux de grande envergure dans l'Union. Ainsi, un niveau minimal d'imposition de 15% est instauré sur les bénéfices des groupes d'entreprises multinationales qui sont implantés en France et des grandes groupes nationaux qui développent leurs activités uniquement en France. Ce nouvel impôt, dont les recettes seront collectées à partir de 2026, sera distinct de l'impôt sur les sociétés.
 - o Le texte repousse à 2027 la suppression de la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE), qui était prévue pour 2024. Le taux maximal d'imposition de la CVAE est abaissé progressivement jusqu'à sa suppression.
- Les mesures pour la transition écologique
 - o 40 Md€ de crédits sont dédiés à la transition écologique (+7 Md€ par rapport à 2023) et traduit les priorités suivantes : rénovation de logements et de bâtiments, privés comme de l'État (soutien à MaPrimeRénov'...); verdissement du parc automobile et offre de transports plus propres et accessibles; transition de l'agriculture et protection des forêts ; préservation de la biodiversité et plan eau; compétitivité verte (création d'un crédit d'impôt au titre des investissements dans l'industrie verte - C3IV...); transition énergétique (soutien à l'hydrogène ou à l'injection biométhane...); soutien à la planification écologique dans les territoires (renforcement du fonds d'accélération de la transition écologique dans les territoires).
- Les budgets des ministères et les effectifs publics
 - o Le budget de l'Éducation nationale, premier budget de l'État, s'établira à 64,2 Md€ en 2024 (soit +3,9 Md€ par rapport à 2023). La revalorisation des rémunérations des

enseignants à la rentrée scolaire 2023 et la mise en place du "pacte enseignant" sont budgétées à 2,8 Md€.

- Dans la continuité de la loi de programmation militaire 2024-2030, les crédits de la mission "Défense" augmenteront de 3,3 Md€ en 2024, soit à 47,2 Md€ avec un total pour le ministère de la défense de 58,5 Mds€.
- En 2024, les moyens de l'Intérieur prévus par la loi du 24 janvier 2023 d'orientation et de programmation du ministère de l'intérieur permettront de financer le dispositif de sécurité en vue des Jeux Olympiques et Paralympiques de 2024 (vidéoprotection, lutte anti-drones). Les crédits de la mission "sport" seront également largement consacrés aux JOP.
- Les crédits de la justice augmentent conformément à la trajectoire du projet de loi d'orientation et de programmation du ministère de la justice (+0,5 Md€ par rapport à la loi de finances du 30 décembre 2022 pour 2023).
- En 2024, le plafond d'autorisation des emplois dans la fonction publique d'État est fixé à 1 987 484 équivalents temps plein. Les mesures programmées pour la FPE, dont une augmentation de 5 points d'indice au 1^{er} janvier 2024, sont budgétées à hauteur de 3,7 Md€.

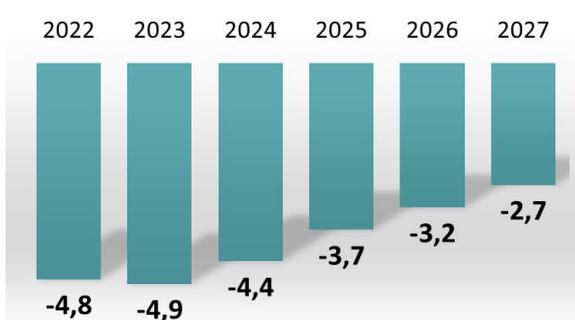
II. La loi de programmation des finances publiques 2023-2027

Le projet de loi de programmation des finances publiques 2023-2027 qui devait être adopté fin 2022 a finalement été adopté le 15 novembre 2023.

Le nouveau texte actualise les prévisions de réduction du déficit public avec toujours comme cible un déficit en dessous des 3% du PIB en 2027. La loi de programmation insiste notamment sur une prévision d'évolution de la dépense publique en volume de 0,5% dès 2024 puis 0,8% en 2025 et enfin 0,5% en 2026 et 2027 contre une augmentation du PIB en volume supérieure à 1,5% chaque année.

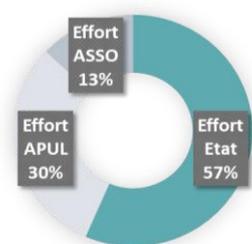
Alors que le poids des prélèvements obligatoires dans le PIB resterait stable sur la période (44,4% du PIB), le poids des dépenses diminuerait de 2 points de PIB sur 4 ans soit un effort en volume de près de 70 Mds€ espéré pour les 4 prochaines années.

Prévisions soldes publics 2023-2027 (% du PIB)



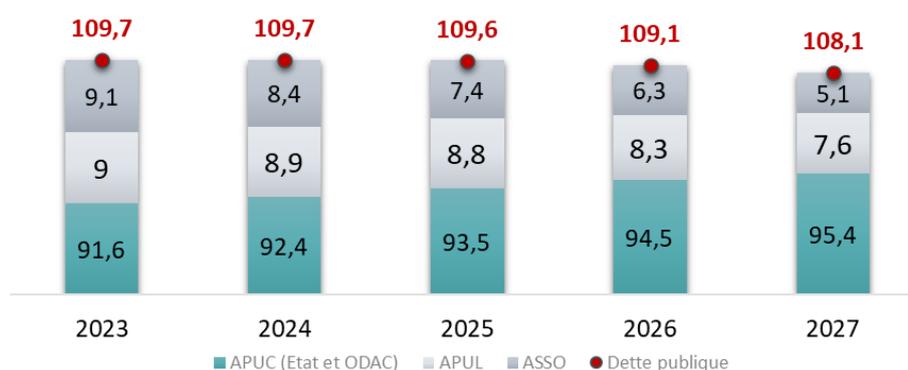
Si l'Etat devrait assumer environ 57% de l'effort de réduction du déficit public, l'effort est tout de même inférieur au poids de l'Etat dans le déficit global. A l'inverse, les collectivités et administrations de sécurité sociale devraient supporter un effort plus important que leur poids dans le déficit public ou même dans les dépenses publiques. Par ailleurs, l'effort entre administrations ne sera pas équitablement réparti puisque l'Etat pourra bénéficier d'une croissance de la dette publique contrairement aux collectivités locales et administrations de sécurité sociale qui devront assumer une baisse de leur dette

Répartition de l'effort de réduction du déficit par administration



APUL : administrations publiques locales
ASSO : administrations de sécurité sociale
APUC : Etat et ODAC (organismes divers d'administration centrale)

Evolution de la dette publique par administrations (LPPF 2023-2027)



La réduction du déficit public passerait par une progression naturelle des recettes (soutenue par la croissance et sans hausse d'impôts) alors que les dépenses publiques, toutes administrations confondues, diminueraient sous l'effet de deux facteurs :

- L'extinction des mesures de soutien ;
- Une progression en volume de 0,5% par an en moyenne hors mesures exceptionnelles. Pour atteindre cet objectif, tous les secteurs d'administration sont concernés notamment les collectivités locales.

Les dépenses de fonctionnement des collectivités locales devraient progresser à un rythme en dessous de 0,5 point par rapport à l'inflation prévisionnelle. L'encadrement du rythme d'évolution de la dépense concerne non seulement le budget principal mais également tous les budgets annexes. En revanche, aucun dispositif de contrôle ou de sanction n'a été retenu, signifiant un abandon, peut être provisoire, des « contrats de Cahors » nouvelle version.

Efforts de réduction de la dépense publique

	2023	2024	2025	2026	2027
Hypothèses d'inflation	4,80%	2,50%	2%	1,75%	1,75%
Dépenses publiques (en Milliards d'€)	312	322	329	329	331
Evolution maximum des dépenses (y compris inflation)	5,80%	3,21%	2,17%	0,00%	0,61%
Evolution en volume (hors inflation)	1,0%	0,9%	0,2%	-1,9%	-1,0%
Rappel prévision LPPF (version 2022)	305	314	322	323	326
Rappel prévision 2022 Evolution en volume (hors inflation)	-0,6%	0,1%	0,4%	-1,3%	-1,1%

Taux d'évolution des dépenses de fonctionnement des collectivités locales

	2023	2024	2025	2026	2027
Hypothèses d'inflation	4,80%	2,50%	2,0%	1,8%	1,8%
	0 point	-0,5 point	-0,5 point	-0,5 point	-0,5 point
Evolutions maximum cible des DRF des collectivités	4,80%	2%	1,50%	1,30%	1,30%
Rappel hypothèses 2022	3,80%	2,5%	1,60%	1,30%	1,30%

Hors mesures exceptionnelles, les crédits du Prélèvement sur Recettes de l'Etat aux collectivités territoriales (dont la principale mesure est la DGF) augmenteraient de près de 240 M€ par an. Le financement d'une grande partie de la progression de la DGF par l'Etat pourrait être reconduits au-delà de 2024.

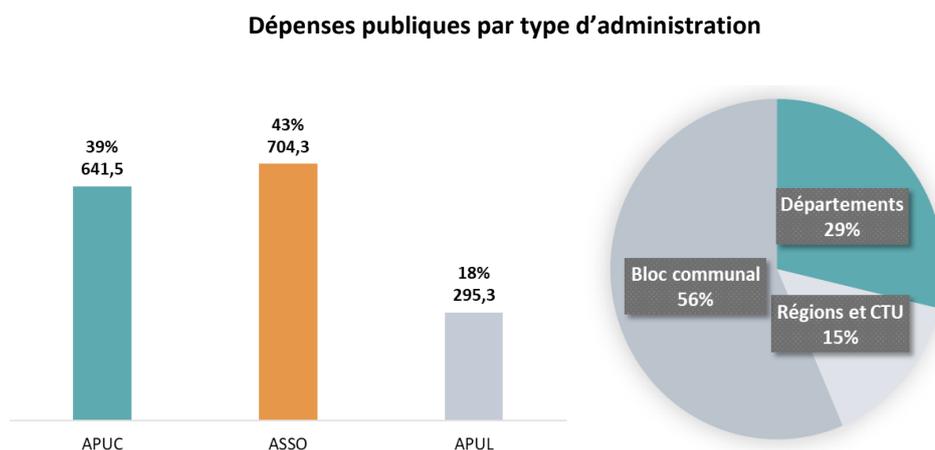
En revanche, les crédits Relations aux collectivités territoriales (RCT) seraient maintenus sur toute la période (en dehors des crédits de la DSIL). Ces crédits correspondent pour une large partie d'entre eux aux dotations d'investissement de l'Etat aux collectivités territoriales.

III. La situation des collectivités territoriales

A. Des collectivités indispensables à la dynamique de l'investissement public

Les collectivités territoriales sont étroitement associées au contexte économique et social ainsi qu'aux enjeux de finances publiques, que ce soit en dépenses ou en recettes, en tant qu'acteur majeur de la dépense publique puisqu'elles représentent 18% des dépenses (295 Mds€).

En ciblant uniquement les investissements, la part des collectivités locales atteint 60% des dépenses totales. Ce poids prépondérant des collectivités s'explique non seulement par les compétences qu'elles portent mais également par la nomenclature financière qui les régit (l'épargne et la dette sont fléchées sur l'investissement contrairement à l'Etat).



Ainsi, les communes et EPCI (bloc communal) représentent plus de 56% de la dépense locale devant les départements et les régions.

Pour autant, sur les dix dernières années, les collectivités territoriales affichent le taux d'évolution moyen des dépenses publiques le plus faible des trois administrations (+2% pour les APUL contre +2,9% pour l'Etat). Cela est avéré sur les dépenses d'investissement et de fonctionnement.

B. Une « santé financière » hétérogène selon les collectivités

Les administrations publiques locales ont été les administrations les moins défavorisées par la crise, car :

- Le budget de l'Etat (mesures de soutien au pouvoir d'achat des ménages ou bouclier tarifaire) et celui de la Sécurité sociale (financement du chômage partiel durant la pandémie) ont été les plus sollicités par le gouvernement durant la crise.
- Les collectivités ont pu, dans des proportions inégales, bénéficier de différents boucliers tarifaires ou dispositifs de compensation pour pertes d'épargne durant la période.

C'est pourquoi, début 2023, la Cour des comptes a estimé qu'à la fin de l'année 2022, les collectivités territoriales, dans leur ensemble, étaient dans une situation jugée « confortable ». La Cour des comptes a constaté qu'en dépit de la poussée inflationniste sur les charges des collectivités, notamment le bloc

communal, la dynamique des recettes était plus rapide grâce à la revalorisation forfaitaire des bases fiscales de +3,4% et la progression de la quote-part de TVA, indexée à l'activité économique et l'inflation.

Pourtant, cette analyse doit être pondérée puisque si les résultats 2022 se sont améliorés par rapport à 2021, ils étaient disparates selon les catégories et au sein même du bloc communal (communes et EPCI). En effet, alors que l'épargne brute a progressé sur toutes les intercommunalités, elle a baissé pour une partie des communes dont la population est comprise entre 5 000 et 100 000 habitants c'est-à-dire les villes moyennes.

A l'échelle de l'ensemble des communes, si globalement les résultats d'autofinancement se sont améliorés, cela a plutôt concerné la majorité des très petites communes (entre 0 et 2 000 habitants) dont l'épargne brute a augmenté. En revanche, à mesure que la population augmente, le taux d'épargne brute diminue.

Dès lors, il convient de souligner le décalage existant entre l'appréciation du gouvernement jugeant la situation globale des collectivités enviable par rapport aux contraintes propres de l'Etat et les réalités hétérogènes des communes constatées.

D'ailleurs, en octobre 2023, la Cour des comptes a publié son rapport sur la situation des finances locales pour 2023 et a modéré ses propos de début d'année puisqu'elle observe qu'après deux années d'amélioration notable des équilibres financiers des collectivités, l'année 2023 pourrait constituer un retournement de tendance au regard :

- D'un ralentissement global des recettes de fonctionnement en lien avec le ralentissement de l'activité économique.
- D'une inflation sur les charges des collectivités locales.

Du point de vue des recettes, leur ralentissement concerne surtout les départements et dans un degré moindre les régions très dépendantes des fluctuations de la quote-part de TVA nationale ou des recettes de droits de mutation à titre onéreux (DMTO). En revanche, les communes et EPCI ont bénéficié d'une revalorisation de plus de 7% des bases fiscales et dans une moindre mesure de la dynamique de la TVA.

Par ailleurs, certains dispositifs ont permis d'augmenter les transferts financiers de l'Etat vers les collectivités :

- La création en 2022 de plusieurs dispositifs de soutien aux collectivités locales face à l'inflation pour un montant total de 568 M€.
- L'augmentation de la DGF de 320 M€ sans réduction des dotations forfaitaires et de compensation.
- La mise en place d'un nouveau filet de sécurité de 1,5Mds€ pour l'année 2023 afin de soutenir les collectivités face à l'augmentation des prix de l'électricité. Cependant, ce montant n'a été que partiellement consommé au regard des critères très sélectifs.

Du point de vue de l'augmentation des dépenses, cette progression s'explique principalement par les effets de l'inflation encore très prégnante sur les trois premiers trimestres de l'année 2023 en particulier sur le poste des charges à caractère général.

En outre, les dépenses de personnel affichent une augmentation supérieure à celle de 2022, qui traduit la mise en œuvre, en année pleine, de la revalorisation de 3,5% du point d'indice et la mise en place de plusieurs mesures salariales à destination des agents de la fonction publique sur l'année 2023.

En conséquence, en 2023, l'épargne brute des collectivités diminuerait de 6,4% par rapport à 2022. L'hétérogénéité des situations démontre toutes les difficultés qu'il y aurait à instaurer une contribution homogène des collectivités au redressement des finances publiques, ce d'autant que ces mêmes collectivités ne pèsent que très marginalement dans le déficit des dépenses publiques. C'est ce que rappelle en permanence l'Association des Maires de France.

C. Des marges de manœuvre qui diminuent fortement

1) **Une évolution contrôlée des dépenses de fonctionnement**

Depuis de nombreuses années, les collectivités territoriales ont été soumises à l'objectif de réduction des déficits publics. Cet effort a été débuté par la non-indexation de la dotation globale de fonctionnement à l'inflation, puis son plafonnement et enfin sa diminution dans le cadre du Pacte de responsabilité 2015-2017.

Après les élections présidentielles de 2017, le gouvernement a indiqué vouloir changer de méthode et a initié les « contrats de Cahors ». Instaurés pour la période 2018-2022, ils avaient vocation à contraindre les collectivités territoriales via la contractualisation d'une évolution de leurs dépenses de fonctionnement. L'amélioration de l'épargne devant permettre de réduire le recours de la dette et par conséquent améliorer le solde public des collectivités territoriales. Si ces « contrats de Cahors » ont été abandonnés pendant la crise sanitaire, la loi de programmation des finances publiques 2023-2027 prévoyait de reprendre ce dispositif tout en les revisitant.

C'est dans ce cadre que la loi de programmation des finances publiques 2023-2027, promulguée le 18 décembre 2023, prévoit que le redressement du déficit public se ferait en mettant à contribution les administrations locales qui devraient dégager des excédents importants en 2026 et 2027, soit une diminution de l'endettement de près de 20%, et y parvenir via une maîtrise stricte des dépenses totales en volume évaluée à -0,5% par an en moyenne.

Le cadrage appliqué aux collectivités locales passe par le plafonnement des concours financiers de l'Etat qui regroupent les prélèvements sur recettes de l'Etat (dotation globale de fonctionnement, fonds de compensation de la TVA, ...), les subventions versées aux collectivités (dotation de soutien à l'investissement local, dotation de politique de la ville entre autres) et la fiscalité transférée aux collectivités. Le rythme d'évolution de ces concours financiers sera ainsi en deçà de celui de l'inflation prévisionnelle.

Par ailleurs, les collectivités territoriales contribueront à l'effort de réduction du déficit public et de maîtrise de la dépense publique. Ainsi, l'objectif d'évolution maximale des dépenses réelles de fonctionnement s'établit comme suit (en %) :

	2023	2024	2025	2026	2027
Dépenses de fonctionnement	4,8	2,0	1,5	1,3	1,3
<i>Inflation prévisionnelle</i>	4,8	2	1.75	1.75	-

Dès lors, en fixant un objectif global de réduction des dépenses réelles de fonctionnement afin qu'elles restent inférieures de 0,5% par an rapport à l'inflation prévisionnelle, les collectivités locales ne pourront pas absorber le coût de l'inflation et devront réduire leurs dépenses par la recherche d'économies.

L'article 17 précise qu'à l'occasion du débat d'orientations budgétaires annuel, chaque collectivité présente son objectif concernant l'évolution de ses dépenses réelles de fonctionnement pour le budget principal et les budgets annexes. Le périmètre de ces dépenses recouvre les dépenses à caractère général, la masse salariale et les frais financiers. Il exclue donc les dépenses de transferts comme le fonds de compensation de charges territoriales versé à l'EPT Plaine Commune par la ville.

En revanche, la loi de programmation des finances ne prévoit pas le recours à l'application de sanctions financières en cas de non-respect de la trajectoire.

2) **Une autonomie fiscale qui se réduit à un périmètre contraint**

Dans son rapport sur les perspectives des finances locales publié en octobre 2023, la Cour des comptes constate une chute de la part des impôts locaux dans les ressources des collectivités.

En effet, désormais, ces derniers se résument aux seuls impôts fonciers dont la dynamique reposera à l'avenir quasi-exclusivement sur l'inflation. Malgré tout, la Cour des comptes estime que le bloc

communal demeure encore protégé quant au pouvoir de décision sur les impôts locaux (les décisions des communes et EPCI peuvent encore impacter environ 52% des recettes de fonctionnement) contrairement aux départements et régions pour lesquels cet impact sera respectivement de 28% et 10% des recettes réelles de fonctionnement.

En revanche, comme le soulève la Cour des Comptes, si les collectivités du bloc communal ne sont pas pleinement dépossédées de leur pouvoir de décision, celui-ci se concentre sur un périmètre de taxes plus réduit qu'auparavant et se heurte au niveau d'acceptabilité des contribuables. Pour exemple, concernant les communes, l'augmentation des taux est désormais concentrée sur la taxe sur le foncier bâti tandis que la taxe d'habitation sur les résidences principales a disparu.

Ainsi, la TVA est le premier produit de fiscalité locale pour l'ensemble des collectivités territoriales (2e produit pour le bloc communal derrière la taxe sur le foncier bâti). Or, la TVA reste liée essentiellement à l'activité économique. Toute nouvelle crise économique affectera et fragilisera la dynamique financière des collectivités et alourdira le déficit de l'Etat puisqu'il garantit le non-baisse de produit. Cette protection se repercutera indéniablement sur les autres relations financières entre l'Etat et les collectivités locales.

3) Des transferts financiers non concertés

Ce mardi 19 décembre, pour la vingt-troisième fois de sa mandature, la Première ministre a eu recours à l'article 49.3 de la Constitution pour faire adopter définitivement le projet de loi de finances pour 2024, réduisant d'autant le débat parlementaire.

Ainsi, en 2024, les transferts financiers de l'Etat vers les collectivités locales atteindraient 105,4 Mds€. Ils regroupent plusieurs catégories de dépenses :

- Les concours financiers (54 Mds€) qui correspondent à la somme du prélèvement sur recettes de l'Etat vers les collectivités (dont la DGF), des crédits ministériels au titre de la Mission Relations avec les Collectivités Territoriales (RCT) et la TVA transférée aux Régions,
- Les autres concours financiers (11 Mds€) correspondent aux dégrèvements d'impôts décidés par l'Etat dont la première étape de la réforme de la taxe d'habitation.
- La fiscalité transférée constitue la dernière partie correspondant aux transferts de fiscalité vers les Régions.

Si les transferts financiers affichent une légère diminution entre 2023 et 2024 (- 365 M€), cette évolution doit être nuancée par l'extinction des mesures exceptionnelles de soutien aux collectivités territoriales mises en place en 2023 (et dont certaines d'ailleurs ne semblent pas avoir été totalement consommées).

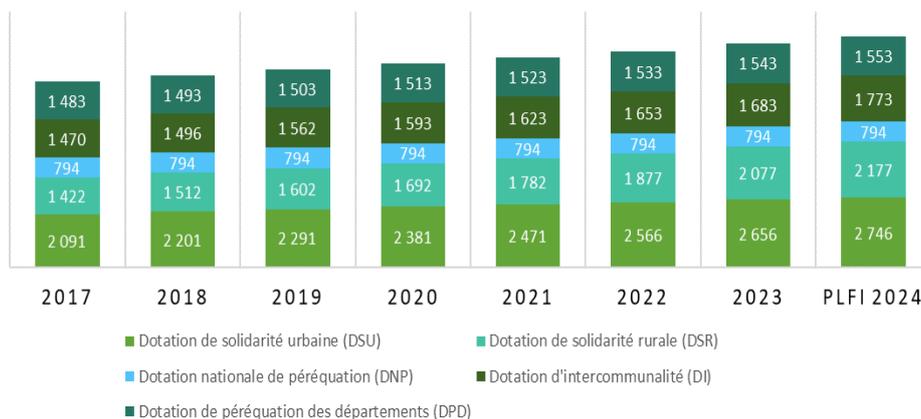
En déduisant les mesures exceptionnelles et de périmètre, les transferts financiers progresseraient de 1,1 Mds€ dont :

- 413 M€ de fiscalité transférée ;
- 404 M€ au titre du FCTVA
- 378 M€ au titre du Prélèvement sur Recettes dont la DGF

Par ailleurs, si la DGF représente un total de 26 931 Mds€ en 2023, la loi de finances 2024 fixe son montant à 27 251 Mds€ soit une augmentation de 220 M€ sur les dotations de péréquation (DSU, DSR et DNP) auxquels viennent s'ajouter 100M€ supplémentaires à la suite de l'annonce de la Première Ministre lors du Congrès des Maires de France.

Comme pour 2023, une grande partie de cette augmentation est assumée par le budget de l'Etat avec, dans une moindre mesure, la participation des EPCI pour un montant de 60 M€ par une diminution de la dotation de compensation.

La reconduction d'une majoration de la DGF assumée principalement par l'Etat semble confirmer que le système d'écêtement de la dotation forfaitaire n'est plus adapté. Sans modification législative, toute ponction de la dotation forfaitaire des communes pour financer l'évolution des dotations de péréquation, conduirait à diminuer fortement les dotations forfaitaires des communes.



IV. La situation financière de l'EPT Plaine Commune

Comme le rappelle l'EPT Plaine Commune dans son rapport d'orientations budgétaires, la pérennité de ses ressources demeure toujours incertaine dans un système métropolitain à l'équilibre financier fragile.

En effet, si la répartition des recettes actuelle semblerait se prolonger une nouvelle année, depuis 2021, les EPT sont privés d'une part importante de leur dynamique de recettes avec le reversement d'une part de la croissance de la fiscalité économique à la Métropole du Grand Paris. Surtout, les différentes lois de finances prorogent la période transitoire de la loi NOTre sans offrir de réelle solution de long terme aux EPT et à la Métropole.

Malgré ce contexte, l'EPT Plaine Commune peut s'appuyer sur une situation financière globalement saine fin 2023, permise par les efforts de maîtrise des dépenses de gestion au cours des exercices passés, et ce malgré les hausses de dépenses induites par l'inflation et les mesures de revalorisation salariales. Plaine Commune bénéficie également en 2023 d'une exceptionnelle dynamique de recettes en raison de multiples facteurs (augmentation des bases fiscales et du produit de la taxe de séjour, rattrapage du versement de nombreuses subventions, revalorisation d'une part du FCCT en lien avec l'inflation).

Ainsi, Plaine Commune parvient à dégager l'épargne brute nécessaire pour mettre en œuvre une programmation d'investissements en faveur du développement du territoire et de la transition écologique.

Par ailleurs, dans un contexte où la dynamique de recettes se tasse, le budget 2024 est un exercice exceptionnel avec une priorité accordée à la préparation et à l'accueil des Jeux Olympiques et Paralympiques 2024. Il tient également compte des transferts de compétences stationnement et piscine.

A. Une situation financière transitoire...depuis 2016

Sept ans après la création de la Métropole du Grand Paris (MGP) et la transformation des EPCI préexistants en Etablissements Publics Territoriaux, le système financier instauré par la loi Notre s'avère toujours déséquilibré puisque :

- La MGP perçoit une fraction de TVA (depuis la suppression de la CVAE en 2023) ainsi que différentes taxes économiques et dotations (notamment la dotation de compensation part salaires de la taxe professionnelle) puis la MGP reverse aux communes membres des attributions de compensation ;
- Les villes perçoivent les impôts ménages et financent les EPT à travers les fonds de compensation des charges territoriales (FCCT) ;
- Les EPT perçoivent la CFE ainsi qu'une part de la dotation d'intercommunalité et reversent une dotation d'équilibre à la MGP pour équilibrer ce circuit financier (59,6 M€ en 2022 pour Plaine Commune).

Ce circuit financier complexe démontre l'inadéquation entre les ressources perçues et les compétences exercées en défaveur des EPT qui assument la quasi-totalité des dépenses d'intervention alors que la

MGP dispose d'importantes réserves financières et un taux d'épargne brute supérieur à celui de la moyenne des territoires.

L'application des mesures prévues dans la loi NOTRE contribuerait à aggraver ce déséquilibre avec :

- Le transfert de la dotation d'intercommunalité à la MGP (soit -5,7 M€ pour Plaine Commune en fonctionnement) ;
- Le transfert de la CFE à la MGP qui entrainerait une perte significative de la dynamique de TVA ressources de Plaine Commune (environ 3 M€ annuels selon des hypothèses de croissance moyenne) ;
- Le partage de la croissance de la CFE et de la TVA à travers le mécanisme de dotation de soutien à l'investissement territorial (DSIT) qui ne prend en compte que l'évolution annuelle (et non la croissance cumulée) sur des critères jusqu'ici non péréquateurs.

En outre, ces transferts de ressources ne répondent pas à la logique du législateur qui était celle d'une montée en charge importante des compétences exercées par la MGP, alors que les transferts de compétences se sont faits à minima ces dernières années. Sans transfert important de compétences opérationnelles à la MGP, et donc des dépenses correspondantes.

La dynamique de recettes de Plaine Commune ne reposerait alors plus que sur la contribution des villes à travers le fonds de compensation des charges territoriales (FCCT), les produits de fiscalité restants étant affectés au financement des compétences spécifiques que sont la collecte et le traitement des ordures ménagères pour la taxe d'enlèvement des ordures ménagères (TEOM) et le tourisme pour la taxe de séjour.

Aussi, afin de ne pas déséquilibrer une situation financière déjà complexe, des dispositions transitoires à la loi Notre ont été mises en place pour gérer les flux financiers MGP/EPT et sont prorogées chaque année en loi de finances.

Ainsi, la MGP conserve la CVAE, puis la fraction de la TVA qui l'a remplacée, et les EPT gardent la CFE ainsi que la dotation d'intercommunalité. Par ailleurs, le versement de la DSIT est suspendu, l'intégralité de la croissance de la TVA restant à la MGP. La dynamique de recettes des EPT a été largement amoindrie depuis par l'instauration du dispositif de reversement des 2/3 de la dynamique annuelle de CFE à la MGP. Plaine Commune ayant connu une forte croissance de son produit par le dynamisme de ses bases fiscales, le montant de ces reversements se sont élevés à 4,5 M€ en 2021, 3,1 M€ en 2022 et 7,5 M€ en 2023. Il s'agit, chaque année, du reversement le plus important parmi les 11 EPT.

La loi de finances 2024 proroge le statu quo actuel pour un an, en diminuant la part du reversement de la dynamique annuelle de CFE à 50%. Cette solution, une fois encore transitoire, offre peu de visibilité à moyen et long terme sur la prospective financière des EPT alors que ces derniers doivent mener d'importantes programmations d'investissements dans les prochaines années. Elle repousse l'enjeu de répartition des ressources dans l'ensemble métropolitain à la conduite d'une réforme institutionnelle qui semble aujourd'hui difficile à mener.

B. Une situation financière saine mais fragile

1) Les recettes

En 2023, les recettes de fonctionnement sont estimées à 319,1 M€, en croissance de +6% par rapport à 2022. De 2016 à 2019, les recettes de fonctionnement ont augmenté à un rythme rapide de +3,2% par an en moyenne, notamment avec deux hausses successives du taux de CFE en 2017 et 2018 auxquelles s'est ajoutée la dynamique des bases ainsi qu'une hausse des recettes de FCTVA en fonctionnement.

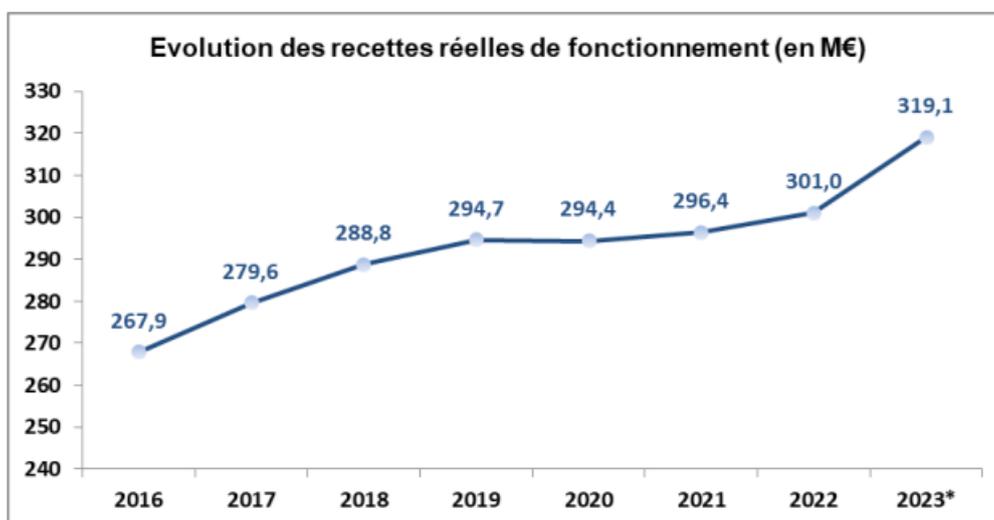
La croissance des recettes retrouve un rythme très important en 2023 sous l'effet notamment de la hausse exceptionnelle des recettes de fiscalité économique (CFE et allocations compensatrices). En effet, l'exercice 2023 est marqué d'une dynamique exceptionnelle des recettes de fiscalité économique, à hauteur de +10,7 M€ par rapport à 2022, tant du produit de CFE que des allocations compensatrices des mesures fiscales imposées par l'Etat notamment l'abattement de 50% de la valeur locative des locaux industriels qui représente plus de 80% des allocations reçues (21,2 M€).

Cette forte dynamique est notamment liée à la revalorisation d'une partie des bases fiscales en fonction de l'inflation constatée entre novembre 2021 et novembre 2022 qui s'élevait à +7,1%. Par ailleurs, la

progression des bases s'explique également par l'intégration de nouveaux contribuables et par la sortie de certains contribuables des dispositifs d'exonération ou d'abattement pour création d'entreprises.

Cumulée à la hausse du produit de la taxe de séjour de +0,9 M€ engendrée par la reprise de l'activité touristique et l'application de nouveaux tarifs adoptés en 2022, la dynamique des recettes fiscales s'accompagne de la progression des recettes du FCCT, dont la partie fiscalité de la part de droit commun (37% du montant total) est revalorisée dans les mêmes conditions que les bases fiscales (+7,1%), à hauteur de +3,1 M€.

Les subventions perçues en 2023 devraient s'élever à 8,5 M€ (4,2 M€ en 2022) du fait du rattrapage par le Conseil départemental des versements relatifs au financement de la masse salariale des agents en charge du PIE-RSA de ces dernières années. Les recettes provenant des dotations de l'Etat (29,6 M€) et des produits des services (8,5 M€) devraient, quant à elles, être relativement stables par rapport à 2022.



2) Les dépenses

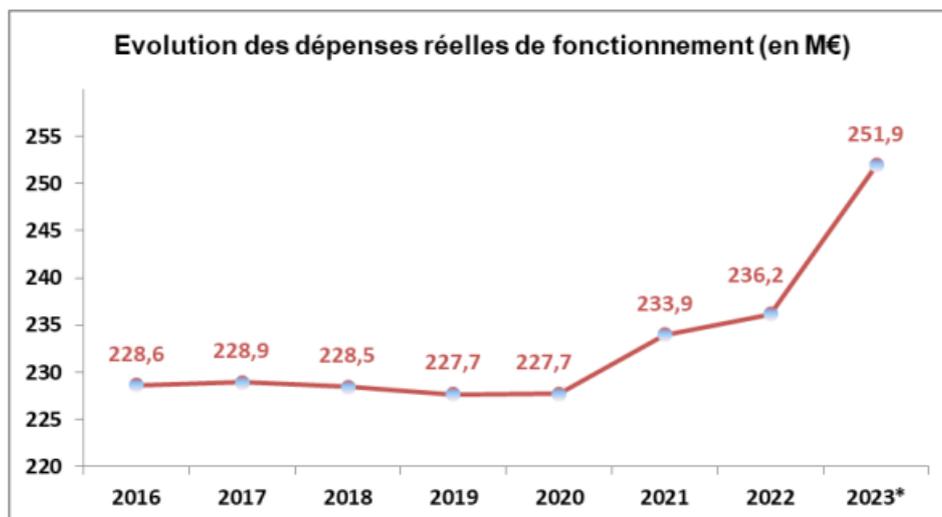
En 2023, les dépenses de fonctionnement sont estimées à 251,9 M€, en croissance de +6,7% par rapport à 2022.

Entre 2016 et 2020, les dépenses de fonctionnement ont connu une légère baisse grâce aux effets conjugués des efforts de maîtrise des dépenses de gestion suite à l'adoption du pacte financier et fiscal de 2017, d'un niveau élevé de vacances de postes réduisant la progression de la masse salariale, d'un taux d'inflation assez faible sur la période et d'une baisse des frais financiers.

Les hausses importantes de dépenses depuis 2021, et encore davantage en 2023, marquent une rupture avec les années précédentes, liée en grande partie à des éléments exogènes :

- Le transfert des deux tiers de la dynamique de CFE à la Métropole du Grand Paris ;
- L'impact de l'inflation sur les dépenses de fonctionnement courant. Plaine Commune est également fortement impactée par l'inflation puisque les dépenses de fonctionnement courant augmentent de près de 8,1 M€ entre 2022 et 2023, dont environ +5 M€ pour les seules dépenses d'énergie (électricité, gaz, carburants) ;
- Les effets des revalorisations salariales sur les dépenses de personnel : application des mesures gouvernementales (revalorisation des grilles, du point d'indice, du SMIC, et augmentation de la prise en charge transports collectifs), des mesures de politiques RH internes (prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, revalorisation du régime indemnitaire dans le cadre de la phase 2 du RIFSEEP). Ces mesures génèrent une hausse de la masse salariale de 5 M€ en 2023.

- L'augmentation des frais financiers : en raison de l'évolution des taux d'intérêt, les frais financiers de l'EPT pour ses emprunts à taux variables ainsi que pour ses nouveaux emprunts sont évalués à +1,2 M€ en 2023.



Par ailleurs, le niveau de réalisation des investissements est prévu à 199,3 M€ en 2023 pour 180 M€ en 2022. Cela s'explique par la montée en charge de différents projets d'envergure avec, entre autres, le franchissement urbain Pleyel, l'accueil des Jeux olympiques et paralympiques, ainsi que les opérations du nouveau programme de renouvellement urbain (NPNRU) et d'aménagement d'espaces publics dans l'ensemble du territoire.

Ces dernières années sont également marquées par une amélioration du taux de réalisation qui s'est élevé de 65% en 2019 à 92% en 2022, un niveau particulièrement haut qui devrait se maintenir en 2023. Sur la période 2016-2023, le cumul des investissements réalisés s'élèverait à 792 M€. Dans le même temps, pour 2023, les recettes d'investissement (subventions et participations) sont en forte progression.

L'épargne nette serait également en hausse grâce à l'amélioration de l'épargne brute et la légère baisse du remboursement en capital de la dette. Cependant, malgré ces dynamiques de recettes, l'augmentation importante des dépenses d'équipement (+21 M€) nécessite d'accroître le recours à l'emprunt en 2023 puisque celui-ci s'élèverait à 63 M€ contre 58 M€ en 2022. Comme pour la ville, la volatilité des subventions perçues d'une année sur l'autre en fonction du rythme d'avancement des projets nécessite d'accorder une place centrale à l'autofinancement propre de Plaine Commune et donc au maintien d'un niveau d'épargne nette important pour maîtriser le recours à l'emprunt dans un contexte de taux d'intérêt très élevés et de restriction du crédit.

Ainsi, la progression des recettes depuis 2016, associée à la maîtrise des dépenses de fonctionnement, a permis d'améliorer la situation financière de l'EPT. Avec une dynamique de recettes plus importante que celle des dépenses, l'épargne brute a progressé de manière continue sur la période 2016-2019 avant de se contracter en 2020, et surtout en 2021, sous l'effet des hausses des dépenses de fonctionnement et d'une moindre dynamique de recettes. En 2023, l'épargne brute prévisionnelle augmente à hauteur de 67,2 M€ (+2,4 M€) grâce à l'augmentation des recettes fiscales. Le taux d'épargne brute s'élèverait à 21,1%.

Cependant, si le niveau d'épargne brute demeure à un niveau élevé dans l'absolu, ce dernier doit être observé au regard de l'importance de la politique d'investissements conduite par l'EPT. En effet, le niveau d'endettement de Plaine Commune nécessite le maintien d'un haut niveau d'épargne brute pour couvrir le remboursement annuel du capital de la dette et dégager une capacité d'autofinancement des investissements (ou épargne nette) permettant de dégager les marges financières nécessaires au financement des projets d'investissements tout en préservant sa solvabilité financière.

Partie 2 : Les orientations municipales pour 2024

En mai dernier, pendant un mois, **les élu.es de la majorité municipale ont débattu**, dans un climat serein, avec des milliers de courneuvien.nes **lors des tremplins citoyens**. Il y a eu plus de 4000 personnes avec lesquelles le débat a eu lieu et plus de 921 de courneuviennes et courneuviens ont pris le temps de remplir un questionnaire.

Les débats ont été riches, fructueux et francs. Les questionnaires, à eux seuls, représentent **plus de 400 heures de discussion**.

Si des critiques, et parfois des remarques désagréables, ont été émises, se sont très majoritairement **les encouragements à poursuivre** et à amplifier nos politiques publiques de solidarités, de bienveillance, d'accès aux droits et d'émancipation **qui se sont exprimés**.

Les politiques publiques menées et **le service public local** qui les met en œuvre représentent, pour nombre de courneuviennes et de courneuviens, **des points d'appuis** face à la dureté des logiques égoïstes qui gouvernent notre monde et qui ne font pas de cadeaux aux catégories populaires.

Les inégalités sociales, environnementales et territoriales malheureusement progressent. **La Courneuve en souffre**.

Mais pendant que l'inflation grève le budget des ménages, que le chômage repart à la hausse, que les difficultés pour se loger s'aggravent... **les fortunes des ultra riches progressent** selon l'ONG OXFAM.

Aujourd'hui, plus que jamais, les courneuvien.nes ont besoin que **la municipalité de La Courneuve reste déterminée dans la mise en œuvre des ambitions sociales du programme municipal**, adopté par les électrices et les électeurs en mars 2020. C'est ce **message qu'ont envoyé les Tremplins Citoyens** : nous avons besoin de votre présence pour **contribuer à faire vivre la promesse républicaine** d'égalité et d'espoir pour toutes et tous.

Le défi est important face à des logiques budgétaires étatiques qui sont plutôt choisies pour le profit des gros actionnaires que pour le bien commun. Lorsqu'il y a de l'argent à trouver, c'est plutôt le choix de verser moins aux collectivités locales qui est fait que de proposer quelques prélèvements supplémentaires sur les profits des grandes fortunes et des multinationales, qui se portent plus que bien.

L'augmentation de l'inflation comme celui des taux d'intérêts ont également des conséquences sur le budget municipal. La municipalité paie tout plus cher notamment les fluides. Comme pour les ménages la hausse de 10 % des tarifs de l'électricité n'est pas une bonne nouvelle pour la ville.

Mais la détermination est intacte. La municipalité, comme toujours, se battra en 2024, au niveau des recettes comme au niveau des dépenses, **pour répondre, avec ses ambitieuses politiques publiques et ses choix d'investissement. Elle sera présente auprès de courneuviennes et des courneuviens** en cette année olympique afin qu'elles et ils se rappellent, dans quelques années, **ce qu'elles et ils ont fait pendant les JOP de Paris** et elle saura **répondre présente pour ses salarié.es** parce qu'elle connaît l'importance de leurs engagements pour que ses politiques publiques se déploient et répondent aux courneuviennes et courneuviens.

Toujours plus présent auprès des courneuvien.nes.

Lors des Tremplins Citoyens l'adjectif « **Solidaire** » a été évoqué par près des deux tiers des répondant.es **pour caractériser La Courneuve** et « dynamique » vient en second.

Solidaire pour **vivre mieux le présent** et pour **se projeter dans l'avenir** avec moins de craintes, solidaire face aux **difficultés de la vie**, solidaire pour l'**accès aux droits**, solidaire pour que **les enfants aient les moyens de grandir sainement et réussir à l'école**, solidaire pour qu'elles et ils **s'épanouissent**, solidaire pour que **la vie ne soit pas que subir**, solidaire pour que la ville se transforme pour **un mieux vivre pour toutes et tous**, solidaire pour **répondre aux défis climatiques**, solidaire pour faire **grandir les pratiques démocratiques**, solidaire pour **un monde plus humain**, solidaire pour que le « vivre ensemble » fasse de **la diversité une force pour les uns et les autres...**

Le municipalisme de solidarité n'est **pas nouveau à La Courneuve**. Mais, contrairement à ce que certaines et certains prônent et font subir aux habitant.es de ce pays, **ce n'est pas « de trop » de solidarité** ou de bienveillance que les citoyen.nes souffrent **mais « de pas assez »**. Les mots de « solidarité » et de « bienveillance » ne sont pas de la sémantique à La Courneuve mais **des choix politiques** mis en œuvre par des politiques publiques audacieuses pour permettre aux courneuvien.nes de « **vivre mieux** » et de faire **face aux aléas de la vie**, aux égoïsmes, aux injustices sociales, territoriales et environnementales.

La solidarité : une présence, des actes

En 2024, les piliers de la solidarité municipale se poursuivront voire se renforceront. Les MPT Cesaria Evora et Youri Gagarine poursuivront et amplifieront leurs activités dans leur quartier, elles seront rejointes par **la préfiguration d'une MPT au « 4 000 sud »** qui devrait ouvrir à la fin du premier trimestre 2024 dans les anciens locaux de Seine-Saint-Denis Habitat. La journée du 9 décembre dernier dans le quartier, dans le cadre de « Solid'air de fête », a montré qu'une telle structure à toute sa nécessité dans le quartier.

Un « **solid'air de fête** » qui avec sa patinoire, les colis pour les seniors, pour la jeunesse, les initiatives des MPT fait du mois de décembre **un rendez-vous pour toutes et tous**. C'est dans ce cadre qu'a été organisé le 19 décembre le **1^{er} forum des solidarités** qui a rassemblé près de 800 courneuvien.nes. Il a permis de nombreuses rencontres entre citoyen.ne.s et **acteurs locaux de la solidarité et des droits** (services publics, associations...). Cette mobilisation – avec « LCMobile » attendu dans les quartiers chaque semaine ou encore les permanences du CCAS - s'inscrit dans **la détermination municipale à faire reculer les « non recours » au droit**. Parce que sur cette question aussi certains plateaux de télévisions, confortés par des propos tenus au plus haut niveau de l'Etat, vivent en plein délire idéologique. **Les catégories populaires** n'abusent pas des droits sociaux, au contraire, elles **souffrent de ne pas assez les connaître et des obstacles dressés sur leur chemin pour y accéder**.

C'est lors de ce forum qu'a été signé un accord avec la Mutuelle familiale **afin de créer une mutuelle communale**. Celle-ci prendra **son envol en 2024**. Elle permet de renforcer **notre municipalisme d'accès aux droits et notamment aux droits à la santé**.

Celui-ci est déjà très fortement présent dans les politiques publiques municipales à partir **d'un investissement important** dans le fonctionnement **d'un Centre Municipal de la Santé**, lui permettant aujourd'hui d'être à son plein potentiel dans un contexte de crise du système de santé. Les 921 répondant.es du questionnaire des Tremplins Citoyens ont **plébiscité cet outil**.

Des droits que nous devons certainement contribuer à faire grandir parmi **les jeunes mères de famille seules** dont nombre d'entre elles sont souvent, dans la ville, en situation de grande précarité. Nous nous engageons à travailler, en 2024, **une expérimentation, dans le cadre du revenu minimum courneuvien** afin de permettre à celles d'entre elles qui seraient sous le seuil de pauvreté de passer au-dessus de celui-ci.

Tout au long de 2023 **les initiatives se sont multipliées avec les 700 demandeuses et demandeurs d'emploi** qui avaient déposé.es leur CV en novembre 2022 lors de l'aller vers de la « bataille pour l'emploi » dont l'objectif était de **bousculer le paradoxe d'un territoire en plein développement et une population souffrant toujours d'une « sur chômage »**. Des rencontres avec des employeurs ont été organisées. Des lignes ont été bousculées du côté des décideurs, des embauches ont été obtenues mais il existe une « résistance » à voir que les jeunes et les courneuvien.nes ont de la « valeur ». La municipalité poursuivra son engagement avec la volonté **d'obliger les décideurs à faire les pas de côté nécessaires pour que le nombre de demandeuses et demandeurs d'emplois de La Courneuve baisse sensiblement**.

2024 verra notre mobilisation s'affirmer afin que le projet « quartier 2030 » dans le cadre de la politique de la ville soit doté des moyens nécessaires pour accompagner réellement les habitants dans le cadre des politiques publiques nationales (école, santé, emploi...) mais aussi pour permettre de relever les défis singuliers en liens avec les réalités locales.

Vivre son enfance, sa jeunesse pleinement

Les Tremplins Citoyens ont montré très fortement l'attachement des courneuviennes et courneuviens à **l'épanouissement de leurs enfants**.

La municipalité répond présente en **renforçant la diversité des accueils dans la petite enfance** notamment avec les MPT, la SCOPE E2S dans le quartier des 4 000 sud. **Une diversité de séjours, à des prix abordables** pour les familles, aussi bien pour les vacances de printemps comme pour les celles d'Eté seront de nouveau proposés en 2024.

Certaines et certains peuvent penser que cela est une obligation voire que cela est même gratuit pour la collectivité. **Cela a un coût mais ce choix financier est politique** et la municipalité l'assume parce qu'il n'y a **pas plus important qu'un sourire d'enfant** pour son bien-être, son épanouissement et pour qu'elles et ils osent rêver.

Ce choix est le même lorsque les enfants courneuviens sont **élèves en écoles primaires**. C'est la raison qui anime la volonté **de contribuer, pour leur avenir, à bousculer un système scolaire qui reproduit les inégalités sociales**. Comme le montrait le petit film présenté le 20 avril dernier lors de la rencontre de la communauté éducative courneuvienne « **Pour en finir avec les inégalités scolaires** », un enfant courneuvien à moins de chance de faire des hautes études qu'un enfant du Vésinet ou du 8^e arrondissement de Paris parce qu'il subit inégalités sociales, inégalités de traitement conduisant à une inégalité de résultat et d'orientation. Personne ne convaincra les élu.es municipaux que les enfants courneuviens sont moins doués par nature. Cette rencontre a montré que cela **nécessiterait des changements de logiques au niveau de l'Etat**. La municipalité s'engage à contribuer aux convergences nécessaire **afin de faire changer les orientations de l'Education nationale**. En ce qui nous concerne, **nous continuons à prendre nos responsabilités**. Nous le faisons avec **la médecine scolaire**. Celle-ci est **une responsabilité de l'Etat** mais nous ne pouvons laisser **la situation se dégrader** alors nous avons **renouvelé pour 2024, la convention** entre notre **CMS et l'Education nationale** pour suppléer la défaillance de l'Etat. Et au vu des situations que les médecins du CMS découvrent dans les établissements scolaires, la municipalité ne regrette pas son choix mais cela devrait **faire réfléchir l'Etat** sur **l'urgence** à se donner les moyens **d'assumer sa responsabilité**.

Depuis quelques années nous avons aussi pris nos responsabilités pour assurer **les deux adultes par classe de la maternelle au CE1**.

Des enfants des « 4 000 sud » devraient user les bancs de **la nouvelle école Joliot-Curie fin 2024**. Cette école **sera particulièrement révélatrice de l'ambition que nous portons pour l'école** confortant les investissements que nous faisons chaque année sur l'ensemble de nos écoles.

La municipalité continuera **d'apporter des « plus » pour l'épanouissement des enfants** pour aider à leur réussite scolaire. Comme depuis 70 ans les enfants de CM2 sont partis en 2023 en **classe de neige** et celles et ceux de 2024 partiront également, comme elles et ils pourront bénéficier de ateliers **d'Education artistique et culturelle (EAC)**.

En 2023, face au désengagement de l'Etat de sa promesse sur les ateliers éducatifs, la municipalité s'est vu dans l'obligation **de créer un accueil du soir après l'école** avec des temps d'aide aux devoirs, des temps pédagogiques. Elle a mobilisé ses ressources pour que celui-ci soit de qualité et ils vont s'épanouir en 2024.

Une nouvelle dynamique des politiques jeunesse

En 2024, les politiques jeunesse municipales -si elles continueront à porter les structures jeunesse dans les quartiers, les contrats courneuviens de réussite (CCR) qui ont fêté leurs 10 ans en 2023 ou encore ses séjours – **s'engageront dans de nouvelles dynamiques pour être plus et mieux utile à la diversité des jeunes** courneuviens en s'appuyant sur l'enquête jeunesse.

L'ambition est **de favoriser l'accès aux droits** et notamment l'accès au droit au travail, **l'accompagnement à la réussite scolaire** et faire vivre **citoyenneté** et épanouissement. La municipalité ambitionne **d'être présente dans le quotidien** des jeunes afin de les **aider à se projeter dans un futur** de projets parce que rien, dans les logiques de l'Etat, n'accompagne les jeunes des quartiers populaires à une vie digne et à un avenir d'épanouissement. Et pourtant une grande majorité d'entre elles et d'entre eux y aspirent. **Elles et ils ne se résignent pas à être ubérisés, précaires et soumis** à vie. Alors la municipalité sera à leur côté pour agir et créer les conditions de leur donner un avenir digne dont notre pays a besoin.

La Courneuve ce n'est pas que pour dormir !

Le questionnaire des Tremplins Citoyens posait la question « ***Est-ce que pour vous La Courneuve ce n'est pas que pour dormir ?*** » **Plus de 70 % des répondant.es ont répondu non.** L'enquête jeunesse indiquait déjà cette relation à la ville.

Aujourd'hui, **à La Courneuve, on y vit et on en profite** de plus en plus longtemps. Si longtemps la tendance était qu'à la retraite nombres de courneuvien.nes quittaient la ville, aujourd'hui c'est de moins en moins vrai. La Courneuve est une ville jeune mais **les séniors sont là et la municipalité se doit d'être à leur côté.** La Maison Marcel Paul continue de développer ses activités et en **2024 un service d'aide à l'autonomie verra le jour** au sein du service public local.

La culture est un droit et par son activité participe à profiter de la ville et à faire son commun. Alors à La Courneuve, **on ose la diversifier** pour contribuer à ouvrir les horizons des rêves et des espoirs. Et la détermination paie ! **2023 s'est traduit par une augmentation sensible de la participation des courneuvien.nes aux activités culturelles** proposées notamment au Centre culturel Houdremont. Il faut **s'en féliciter** car c'est **un engagement du programme municipal.** La Courneuve Square a trouvé son public, notamment parmi les jeunes dont certain.nes participent à sa programmation comme d'autres le font pour l'Estivaljeune.

C'est dans le domaine de la culture que le travail sur **un budget genré, initié en 2023, produit ses premières propositions** de décisions pour **favoriser l'égalité femmes/ hommes.** En 2024, **la programmation culturelle** aussi bien d'Houdremont que de la soirée musique urbaine de La Courneuve Square favorisera des artistes féminins afin de **rééquilibrer, en terme de genre, la programmation.**

Le travail sur le budget genré **a aussi poussé à la mise en place de formation auprès d'agent.es de la « Tranquillité publique »** pour qu'elles et ils soient toujours plus et **mieux réceptifs aux situations de violences de genre.**

La Courneuve revendique **un municipalisme « féministe »** parce **qu'il n'y aura pas d'émancipation humaine sans une avancé des droits pour toutes** et parce que rien n'est jamais acquis comme le montre la montée d'un certain sexisme dans la société française ou la résistance d'une partie de la classe politique à constitutionaliser le « droit à l'avortement ».

Autour du 8 mars, ce **mois portera en 2024 cet engagement** autour de débats, d'expositions, de projections de films et de « féminisation » de l'espace public avec la nomination de plusieurs rues et équipements publics de noms féminins **rendant visible ainsi l'engagement de femmes, d'ici et d'ailleurs, pour construire un monde plus humain.**

La ville s'apaise et se transforme...

Un monde plus humain passe aussi par **une ville plus apaisée.** Les chiffres de la préfecture sont sans équivoque **les faits de violences et d'incivilités reculent à La Courneuve.** Cela ne veut pas dire qu'ils n'existent plus et pour celles et ceux qui en pâtissent, ils sont toujours aussi insupportables mais cela veut dire **qu'on peut les faire reculer par des actes de préventions et d'aménagements.**

Depuis la rentrée, **le parvis de la gare du RER B a bien changé.** On peut y acheter du pain, des fruits et des fleurs sous un jeu de lumière rose, violet et bleu rendant cet espace apaisé. Bien sûr, **des efforts sont encore nécessaires** aussi bien à la gare RER, qu'au niveau du métro du 8 mai 45. Nous allons poursuivre ce travail en cherchant en permanence à **associer les habitant.es** et la municipalité continuera à se **mobiliser pour que l'Etat assume toute sa responsabilité** dans sa compétence « tranquillité » en matière notamment d'effectifs au commissariat de police et au niveau du Quartier de Reconquête Républicaine des « 4 routes » mais également pour **que le département suive les enjeux de prévention de notre ville en redéfinissant avec la municipalité le bon niveau de couverture en éducateurs spécialisés parce qu'en ce qui concerne la ville nous assumons plus que nos responsabilités dans ce domaine.** Nos agent.es de tranquillité, comme celles et ceux de la police municipale, sont mobilisé.es pour apporter une écoute et un soutien de proximité aux habitant.es. En 2024, **le CSU va se moderniser et élargir son activité** avec une amplification de la vidéo-protection.

En 2023 de grands chantiers d'aménagement ont commencé aussi bien sur les anciens terrains des entreprises KDI et Babcock. **D'autres se sont poursuivis.** Le quartier des « 6 routes », autour de la gare du Grand Paris Express, prend forme. Les transformations urbaines du grand ensemble et du

centre-ville avancent avec des enjeux forts sur les relogements (Mail de Fontenay, Cour des maraichers, vieux Barbusse).

La ville se transforme et c'est apprécié par les courneuviennes et les courneuvien. Les nouveaux quartiers émergent. La municipalité s'engage à ce qu'ils soient **écologiquement responsables et dotés des services publics** nécessaires notamment en terme d'écoles. Les études sont notamment lancées pour la futur école Schramm au centre-ville. Les nombreuses discussions lors des Tremplins Citoyens ont montré que **cela ne faisait pas peur aux courneuviennes et au courneuvien, au contraire.** Elles et ils souhaitent que ces quartiers soient aussi pour elles et eux. C'est pour cela que la municipalité agit pour **que les programmes** de logements sur **la ville garantissent un minimum de 30 % de logements sociaux** accessibles à toutes et à tous. Lors des Tremplins Citoyens, cette mesure a été **plébiscitée par les répodant.es.**

Et dans ces nouveaux quartiers, comme dans ceux actuels, l'immense majorité des repondant.es aux Tremplins Citoyens pense que la municipalité doit **poursuivre et amplifier les initiatives de « vivre-ensemble » afin de faire progresser le « vivre mieux »** de la diversité des courneuvien.nes. En 2024, la municipalité va renforcer cet engagement d'acceptation de l'autre, d'apprendre à se connaître, consciente que ces rencontres sont autant de points d'appuis pour **faire reculer le repli sur soi, les haines,** et faire baisser parfois des tensions. Il n'y a pas de fatalité à ce que l'évolution de la France comme celle du monde tendent à des sociétés de rejets et de séparations. **La Courneuve par son engagement répond présente face à ce défi progressiste et profondément humain.**

La participation citoyenne au cœur des ambitions

Et pour le faire, **la municipalité est convaincue de son choix politique de faire grandir la participation citoyenne** pour impliquer les courneuvien.nes dans leur diversité. La lecture de ce Rapport d'Orientation Budgétaire (ROB) montre à quel point **les Tremplins Citoyens ont permis un dialogue avec des milliers d'habitant.es permettant d'affirmer des choix politiques.** L'expérience sera renouvelée en 2024.

Au premier trimestre 2024, « Velib » va être un des choix de mobilité possible dans la ville. C'est la décision des participant.es au référendum courneuvien de 2022. Par ailleurs, des premières études sont réalisées pour étudier la possibilité d'éteindre des lumières dans des zones non habitées, c'est le choix des électrices et électeurs du référendum courneuvien de 2023.

La dernière édition du référendum courneuvien en 2023 a vu une progression de 40 % de la participation. Il faut s'en féliciter. **L'expérimentation démocratique n'est pas une option** c'est une nécessité pour les ambitions municipales d'émancipation que nous portons au vu des dégâts que certaines politiques font en terme de perte de confiance dans la démocratie favorisant fatalisme et pouvoir de quelques-uns. **Les élu.es courneuvien continueront donc à multiplier les « aller vers »,** à susciter le dialogue et la participation **parce que l'avis et les idées des courneuvien.nes sont important.es pour vivre la ville de toutes et de tous.** Les « Comment ça va ? » se poursuivront dans les quartiers en 2024, la Maison de la Citoyenneté amplifiera son programme d'éducation populaire au point de devenir une **Université Courneuvienne pour l'Education Populaire.** Et dans ce cadre, la municipalité continuera à aider les associations s'inscrivant dans ce mouvement parce la vie associative est une richesse d'engagements et de vivre ensemble.

Et comme il n'y a pas de démocratie sans une amélioration permanente de l'information, en 2024, une **nouvelle formule du magazine « REGARDS »**, travaillée avec la population, sera proposée.

La Courneuve engagée pour un autre monde

Les 13 et 14 novembre dernier aux archives nationales du Ministère des Affaires étrangères s'ouvrait, à **La Courneuve**, le troisième **Dialogue des Ville de l'UNAOC** (agence onusienne de l'Alliance des Civilisations). Des villes du Brésil, d'Italie, d'Espagne, de Tunisie, du Mexique, d'Argentine, du Ghana, du Sénégal s'y étaient données rendez-vous **pour évoquer leurs expériences locales dans la promotion du dialogue interculturel et le vivre ensemble.** Dans **un monde devenu majoritairement urbain**, les élu.es de ces villes sont convaincu.es que **la mise en réseau de leurs pratiques** peut contribuer à faire **bouger les lignes** pour un monde de dialogue. **Monsieur Moratinos**, haut représentant de l'ONU en charge de l'UNAOC, a vivement encouragé la démarche des villes présentes et **a remercié La Courneuve** pour son engagement et son expérience. Des nouveaux rendez-vous ont été pris, La Courneuve sera présente et contribuera en apportant son engagement local pour le « vivre

ensemble ». Le partenariat bilatéral avec l'UNAOOC se poursuit avec **la deuxième édition du projet « Les médias c'est nous »** qui regroupe aujourd'hui une trentaine de jeunes courneuvien.

La première semaine courneuvienne du développement durable, tenue en septembre 2023, s'inscrit également dans un engagement courneuvien pour un autre monde, **un monde qui répond aux défis climatiques**. Celui-ci n'est plus une prévision **mais une réalité concrète** qui n'épargne pas notre pays et nous savons que **les premières populations qui en souffrent sont les plus fragiles** socialement et celles qui habitent dans les quartiers populaires des villes et aires métropolitaines. A cette occasion, la municipalité a lancé **une pétition pour la réduction de la vitesse à 70 km/h** sur les autoroutes A1 et A86 et on doit se féliciter qu'elle ait été entendue. Les 70 km/h seront **effectifs à partir du dernier trimestre de 2024 sur l'A86** et nous poursuivons la mobilisation pour l'obtenir sur A1.

C'est à mettre au crédit de la mobilisation des courneuvien.nes avec leur municipalité.

En 2024, la municipalité poursuivra la mise en œuvre des engagements pris lors de l'adoption en 2022 de son **l'Agenda 2030. 2023 a vu l'installation des premières cours « oasis » dans les écoles de la ville**. La **semaine du développement durable sera de nouveau organisée en 2024** avec toujours la même ambition : mobiliser La Courneuve dans sa prise d'initiatives afin **de contribuer à une ville écologiquement responsable** vis-à-vis de la planète. **La mobilisation citoyenne proposée par le Conseil Communal des Enfants** et ratifiée par le référendum courneuvien de 2023 **sera organisée en grand lors de la Semaine du Développement Durable**. La municipalité de La Courneuve continuera à faire entendre qu'il n'y a **pas de justice environnementale sans justice sociale et territoriale**

L'olympisme pour les ambitions courneuviennes

L'année 2023 avait commencé avec **les Etats Généraux du Sport** afin, à quelques mois de Paris 2024, de **mieux aider les clubs sportifs** de la ville à développer leur activité. **Le sport** en clubs ou en pratiques libres est **une source d'épanouissement et de bien-être**. Ce fut par leur mobilisation que les catégories populaires comme les femmes ont obtenu le droit de le pratiquer. Il faut se rappeler des raisons de la création de la Fédération Sportive Gymnique du Travail et des engagement d'Alice Millat ou d'Aimée Lallement.

Le municipalisme d'émancipation que porte **La Courneuve en est convaincu**. Soutien financier aux clubs sportifs, entretiens des équipements sportifs, en 2023 le stade « Mandela » a été doté d'une nouvelle piste d'athlétisme et d'un terrain synthétique et d'un tennis synthétique, initiatives pour la promotion du sport avec la création de la fête des sports dont la première édition s'est tenue le 3 juillet dernier, écoute des pratiques émergentes, actions contre les discriminations notamment dans l'aide à la pratique sportive des femmes ou du handicap.

De juillet à septembre 2024, au moment des JOP, il y aura des contraintes de circulations et de sécurités et des courneuvien.nes les subiront mais **le choix politique de la municipalité est de permettre que notre population vive la fête** parce qu'il n'y aucune fatalité à ce que celle-ci soit réservée pour quelques-uns.

Les JOP chez soi c'est au mieux une fois dans sa vie. La Courneuve devait répondre présente au rendez-vous de 2024, parce que La Courneuve et **les courneuvien.nes le valent bien**. Ce rendez-vous, il est à elles et à eux et, **ce n'est pas un droit réservé** ; parce que c'est une occasion unique pour **promouvoir une diversité de pratiques sportives** auprès des courneuvien.nes ; parce que celles et ceux qui les vivront au plus près le vivront comme **un moment unique** et s'en souviendront des années plus tard. **La ville est fière de contribuer à cela !**

La municipalité a donc investi, de manière ponctuelle, pour que **les JOP se mettent aux couleurs de La Courneuve**. En attendant que **la flamme olympique** passe dans **les rues de La Courneuve le 25 juillet**, celles-ci **s'habilleront des couleurs et des mots de La Courneuve** dès avril pour marquer le temps. Les écoles, les clubs seront invité.es à **occuper dès avril l'espace public** pour que les ballons, les raquettes, les agrès et autres sprints, vélos fassent démonstration de sport pour toutes et tous avec notamment un grand week-end populaire de mobilisation fin mai.

La Courneuve plage, pilier des politiques pour le droit aux loisirs depuis des années et plébiscité par les courneuvien.nes lors des Tremplins Citoyens, **dialoguera en 2024 avec les JOP** et notamment avec le « Live Site » installé au Parc Georges Valbon. Et des milliers de courneuvien.nes auront **la possibilité d'assister à des épreuves** sur tous les sites de JOP parce que **la municipalité a acheté près de 7 000 places** auxquelles s'ajoutent celles du Département et de la Région.

En soutien au personnel du service public communal

Le budget 2024 s'inscrit dans **la poursuite des ambitions** et des audaces portées depuis le début du mandat. Celle-ci ont **besoin de l'engagement des femmes et des hommes qui font le service public local**. Il est logique que le ROB les remercie. Il y a une volonté, dans la très grande majorité d'entre elles et d'entre eux, de **répondre présent.es dans la mise en œuvre des orientations et des valeurs des politiques publiques décidées par les élu.es**. Les rencontres du personnel de 2023 l'ont confirmée ainsi que l'étude d'aspiration. Elles et ils s'engagent pour le renforcer comme en témoigne la participation à l'élaboration du projet d'administration.

Après les augmentations salariales de 2023, la municipalité **suivra l'augmentation du point d'indice et versera la prime « pouvoir d'achat » pour les bas salaires** même si celle-ci n'est pas compensée aux mairies par l'Etat. Cela à un coût pour la municipalité et nous l'assumons parce que la maltraitance gouvernementale de la fonction publique est source de souffrances pour les françaises et français et nous refusons ce choix pour le service publique local. C'est dans ce sens également qu'il a été décidé **une expérimentation sur la semaine de 4 jours** ou encore **la création d'une école de formation interne**.

Le budget 2024 aura donc comme ambition de toujours plus et mieux mettre en œuvre le programme municipal pour la solidarité et le vivre mieux des courneuviennes et courneuvien.

Partie 3 : Les ressources mobilisées



I. Le cadrage budgétaire 2024

Compte tenu de la projection sur la situation financière sur la période 2023-2027, la ville a décidé de maintenir pour 2024 la stratégie financière arrêtée depuis plusieurs années notamment en ce qui concerne les efforts de gestion.

En effet, la situation économique et sociale nationale impacte fortement la santé financière de la ville, obligeant le conseil municipal à porter des choix de gestion difficiles en priorisant ses actions.

Malgré une fiscalité dynamique, une volonté affirmée de mobilisation et d'optimisation des financements extérieurs, les dépenses, fortement impactées par l'inflation, augmentent plus vite que les recettes, amenant à la plus grande prudence et à la nécessité de réinventer les actions publiques sans en diminuer le sens et la qualité.

A cela se rajoute l'augmentation importante des taux d'intérêts depuis ces derniers mois alourdissant la charge financière en fonctionnement, participant de facto à la contraction de l'épargne brute nécessaire à la bonne santé financière de la collectivité. Les taux fixes sont passés d'environ 1% en janvier 2022 à environ 5% fin 2023.

Enfin, concernant les dépenses de personnel, en 2022, pour faire face à l'inflation, le gouvernement a pris la décision de revaloriser le point d'indice de 3,5% des fonctionnaires. Le coût pour la ville a été de 0,95M€ en 2023. Dans le même temps, pour soutenir les agents de catégorie C et répondre en partie à un défaut d'attractivité de la ville, la municipalité a décidé de revaloriser le régime indemnitaire des agents. Le coût pour la ville a été de 1,7M€ en 2023.

Pour 2024, la ville devra intégrer les mesures gouvernementales en faveur du pouvoir d'achat des fonctionnaires pour un montant de 0,948M€ en lien avec la revalorisation des grilles et environ 0.5M€ à la suite de la décision de la ville de verser la prime exceptionnelle relative au pouvoir d'achat.

Au regard des éléments mentionnés ci-dessus, il a été décidé de cadrer le budget 2024 comme suit :

- Un montant global de 48 M€ à ne pas dépasser sur le chapitre 012
- - 2 % sur le chapitre 011
- + 0 % sur le chapitre 65

Le développement d'actions devant être le résultat de recherches de redéploiement de crédits ou de financements.

NB : Mise en place d'un budget Vert

Il convient de noter que la loi de finances 2024 prévoit que les collectivités et EPCI de plus de 3 500 habitants appliquant l'instruction M57 produisent une nouvelle annexe budgétaire intitulée « *Impact du budget pour la transition écologique* », à compter de l'exercice 2024 (soit pour le compte administratif 2024 et le budget primitif 2025).

Cet état classera les dépenses d'investissement selon qu'elles contribuent positivement ou négativement à la réalisation des objectifs de transition écologique de la France. Le contenu de cet état sera déterminé par arrêté ministériel, à l'issue d'une concertation avec les associations d'élus, et un décret devra préciser les conditions d'application de la loi. Le Gouvernement remettra un rapport d'évaluation sur la mise en place de ce nouvel état annexé au budget au plus tard le 15 octobre 2026 dont les conclusions pourront se traduire par une évolution du contenu et de la méthode d'élaboration des budgets verts à compter des budgets 2027.

Dès lors, au-delà de la démarche de « *budget sensible au genre* » démarrée à compter du BP 2022, la ville devra combiner ce budget à un « *budget Vert* ».

II. Les ressources financières

A. Les recettes prévisionnelles

Comme l'année précédente, en ce début d'année 2024, les simulations doivent être appréciées avec prudence puisque certains éléments ne sont pas encore connus de la ville (données moyennes de référence, valeurs points, rangs de classement, ...).

1) **Les recettes institutionnelles**

Il convient de noter que depuis 2022, le calcul du « Potentiel Financier » de la commune a été réformé pour tenir compte :

- Des modifications du panier fiscal à la suite des réformes successives : suppression de la TH sur les résidences principales, réforme des impôts de production, ...,
- De l'élargissement du périmètre des recettes composant ce potentiel financier, intégrant depuis 2022, notamment : les droits de mutation, la majoration du produit de THRS, la TLPE,

Ces réformes pouvaient se traduire par des variations importantes de l'indicateur de « richesse » de la ville (potentiel financier) sans que cette dernière se soit objectivement appauvrie ou enrichie. C'est pourquoi, le législateur a mis en place un mécanisme de lissage des effets des réformes sur le calcul du PF. Pour ce faire, une fraction de correction a été calculée en 2022 pour la ville. Cette fraction, dont le montant de référence a été calculé une fois pour toute en 2022 est dégressive jusqu'en 2027 (100% en 2022 et 20% en 2027). À compter de 2028, le potentiel financier de la ville ne sera plus corrigé.

Dotation forfaitaire :

Jusqu'en 2023, toute augmentation de la Dotation Globale de Fonctionnement (DGF) liée à la péréquation ou à la croissance démographique était financée par la baisse de composantes de la DGF : la dotation forfaitaire. Mais, en 2023, l'Etat a décidé que l'augmentation de l'enveloppe de la DGF serait financée exceptionnellement par les ressources du budget général.

Pour 2024, ce mécanisme est reconduit. L'enveloppe nationale de la DGF est fixée à 27,1 Mds€. La hausse de 222,5 M€ par rapport à 2023, est destinée principalement au financement de la croissance des dotations de péréquation. Avec cette enveloppe supplémentaire, plus de 60 % des communes devraient voir leur DGF augmenter en 2024.

Toutefois, pour permettre "la stabilisation" des concours financiers aux collectivités à la hauteur fixée par la loi de programmation des finances publiques 2023-2027, les "variables d'ajustement" (ensemble de dotations et compensations d'exonérations fiscales) sont ponctionnées. Alors qu'en 2023, seuls les départements avaient été concernés, tous les niveaux de collectivités le sont en 2024 : les régions (- 30 M€), le bloc communal (- 27 M€) et les départements (- 10 M€).

La dotation de compensation de la réforme de la taxe professionnelle (DCRTP) de chaque catégorie de collectivité doit être minorée, de même que le fonds départemental de péréquation de la taxe professionnelle (FDPTP) pour le bloc communal.

Ainsi, pour ce qui concerne la ville de La Courneuve, la DGF 2024 serait fixée à 3 197 559 € (3 214 978 € en 2023 soit – 17 419 €)

Dotations de péréquation :

- Dotation de solidarité urbaine (DSU)

La progression de DSU d'une année sur l'autre dépend du volume de l'abondement annuel mais également 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.

Ainsi, en 2024, l'enveloppe de la DSU progresse de 90 M€ soit un montant de 2,7 Mds €. Mais, cette progression ne profite pas intégralement aux communes de métropoles éligibles à la DSU.

En 2023, la ville était éligible avec une dotation de 15 411 915 €. En 2024, la ville percevrait une DSU de 16 621 494 € (soit + 1 209 579 €)

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

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.

En 2023, la ville a perçu un montant de 5 919 891€. Pour 2024, le FSRIF évoluerait à 5 974 745 € (soit + 54 854 €).

- 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 2023, la ville a perçu un montant du FPIC de 949 057 €. Pour 2024, il est estimé une baisse de 55 160 € soit un montant de 893 897 €.

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 2024, le montant de l'attribution de compensation est estimé à 24 765 500 €.

- Allocations compensatrices TFB

En 2021, la loi de finances a mis en œuvre la réduction de moitié de la valeur locative des établissements industriels. Pour compenser la perte de ressources pour les collectivités locales, l'Etat verse une compensation de perte de recettes de taxe foncière sur les propriétés bâties. En 2023, le montant de cette compensation était fixé à 3 730 797 €. En 2024, le montant de cette compensation s'élèverait à 3 862 527 € (soit + 131 730 €).

- 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 2023, la ville a perçu un montant de 2,98 M€

- | | |
|---|----------|
| - Aménagement de quatre cours oasis Groupe scolaire Langevin-Wallon : | 0,4 M€ |
| - Démolition Reconstruction des équipements sanitaires Groupe scolaire Doumer : | 0,556 M€ |
| - Construction du groupe scolaire Joliot Curie - Phase 3 : | 1,98 M€ |

Pour 2024, 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 2023, la ville n'a pas perçu de DSIL. Pour 2024, la DSIL est estimée à 500 000 €.

Les recettes principales de la ville peuvent se résumer ainsi :

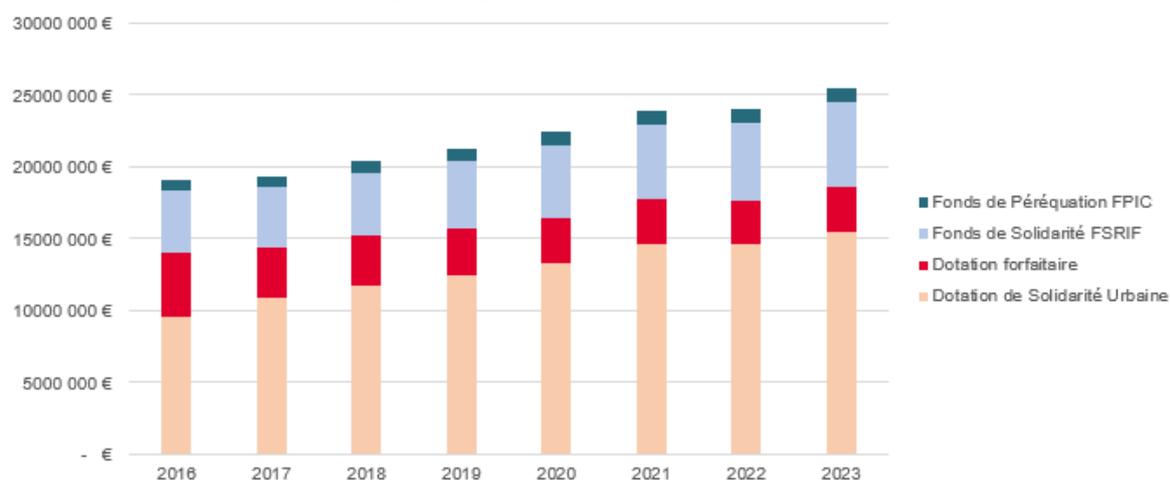
RECETTES 2023

	Population légale	DGF		Concours financiers		Péréquation horizontale		Fiscalité	
		DGF Forfaitaire	DSU	DPV	DSIL	FSRIF	FPIC Attribution	Produit TH-TF	compensation
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.
2022	45 363	3 021 130 €	14 656 376 €	2 980 000 €	249 000 €	5 422 209 €	980 773 €	25 340 777 €	3 114 957 €
		67€ /hab.	323€ /hab.	66€ /hab.	5€ /hab.	120€ /hab.	22€ /hab.	559€ /hab.	69€ /hab.
2023	47 073	3 214 978 €	15 411 915 €	2 938 581 €	- €	5 919 891 €	949 057 €	26 983 111 €	3 730 840 €
		68€ /hab.	327€ /hab.	62€ /hab.	0€ /hab.	126€ /hab.	20€ /hab.	573€ /hab.	79€ /hab.
		193 848 €	755 539 €	- 41 419 €	- 249 000 €	497 682 €	- 31 716 €	1 642 334 €	615 883 €
		+6,2%	+5,4%	-3,0%	-9,0%	+9,7%	-3,2%	+6,7%	+22,7%

Budget de l'État	Contributions des Villes	Fiscalité
+949 387 €	-290 419 €	
+658 968 €	+465 966 €	+2 258 217 €
+3 383 151 €		

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

La répartition des dotations de l'Etat et de la péréquation 2016 -2023



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 compensé par de la taxe foncière du département et le surplus reversé dans un fonds de redistribution.

Les bases locatives interviennent directement dans le calcul de la taxe foncière. Le Code Général des impôts prévoit que les valeurs locatives foncières sont majorées en (N) comme la variation de l'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH) constatée entre novembre N-2 et novembre N-1

Compte tenu de l'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH), publié par l'INSEE en novembre 2023, l'actualisation forfaitaire des bases habitations et industries est fixée à +3,8 % en 2024 (contre +7,1% en 2023).

Cette actualisation forfaitaire permet à la ville bénéficier d'un dynamisme significatif de ses recettes fiscales à taux d'imposition inchangés.

Pour 2024, les recettes fiscales hors compensation sont estimées à hauteur de 27 304 015 € soit + 319 903 € par rapport à 2023.

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'usager 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.

Toutefois, compte tenu du contexte inflationniste, la ville a proposé un moratoire sur les tarifs 2023, qui a été reconduit en 2024. Pour 2024, un travail est également en cours pour faire évoluer le calcul du quotient familial et prendre en compte celui de la CAF.

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 à la fin de l'année 2023 ont montré la volonté des directions de respecter le cadrage budgétaire. Toutefois, dans un contexte toujours inflationniste, les marges de manœuvre des directions sont limitées sans toucher à la mise en œuvre des politiques publiques notamment avec une inflation à plus de 3.8% et un coût énergétique toujours très élevé pour 2024.

De plus, la facture de régularisation de la consommation de la ville ne parvenant qu'à la fin du premier trimestre 2024, la ville ne connaît pas encore le coût définitif qui sera effectivement payé au titre de 2023.

Par ailleurs, à ce jour, le gouvernement **maintient le bouclier tarifaire et prolonge l'amortisseur électricité** dont le seuil de déclenchement est cependant relevé à 250 €/MWh (contre 180 €/MWh). Dans ce contexte, il est proposé d'inscrire au budget 2024, une dépense de 3.41 M€ (électricité / gaz) soit un montant en légère baisse par rapport à 2023.

Enfin, la loi de finances cadre l'évolution des dépenses de fonctionnement des collectivités et la plafonne à 0,5 % en-dessous de l'inflation. Pour 2024, elles ne doivent pas dépasser **2%** d'évolution.

B. Le plan pluriannuel d'investissement (PPI)

1) **Les projets structurants 2024**

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 de tenter de réduire l'emprunt nécessaire au financement des investissements. Ainsi en 2021, seuls 5 M€ ont été contractés et en 2022 et 2023 la ville n'a pas eu recours à l'emprunt. Cela a permis de réduire l'encours de dette puisque la ville a plus remboursé qu'elle n'a emprunté.

Pour 2024, les projets en cours sont notamment les suivants :

- Réfection des terrains de tennis	150 000 €
- Pôle de services publics	80 000 €
- Centre communal La Tour	200 000 €
- Acquisition de la Tour Entrepose.....	3 700 000 €
- Action foncière	200 000 €
- Cour Rosenberg	200 000 €
- Cours oasis (Langevin-Wallon)	600 000 €
- Reconstruction des sanitaires Paul Doumer	350 000 €
- Rénovation thermique des bâtiments.....	1 000 000 €
- Etudes bâtimentaires (Houdremont, Croizat, Comète)	200 000 €
- Ecole Schramm (études)	300 000 €
- Ecole Joliot-Curie	14 000 000 €
- Ecole Joséphine Baker (enlèvement des étais)	200 000 €
- Château de Trilbardou (études).....	200 000 €
- Cimetière communal (réfection des allées)	90 000 €
- Gymnase El Ouafi – mur d'escalade	130 000 €
- Préservation du patrimoine : Garantie matériel / chauffage (p3)	215 000 €
- Préservation du patrimoine.....	1 400 000 €
- Préservation du patrimoine : vidéo-protection et communication.....	500 000 €
- Actions réglementaires	
- <i>Accessibilité aux équip.publics pour les PMR</i>	350 000 €
- <i>Travaux de mise en conformité règlementaire (incendie)</i>	225 000 €
- Informatique (logiciels, matériels, lignes, infrastructure).....	1 100 000 €
- Matériels et mobiliers	450 000 €
- Flotte automobile.....	400 000 €

Le montant des investissements 2024 est estimé à 29,2M€

a) Les recettes

Pour mémoire, le niveau de réalisation des investissements a évolué depuis 2016 de la façon suivante :
Pour 2024, le montant du FCTVA prévu est d'environ 2.8 M€.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Dépenses d'équipement (BP+reports+DM)	38 149 667 €	39 523 042 €	37 378 379 €	27 063 363 €	26 222 122 €	21 368 824 €	28 168 741 €
Réalisé	24 884 293 €	25 071 101 €	20 668 480 €	11 105 656 €	13 590 951 €	14 595 219 €	19 686 161 €
	65,23%	63,43%	55,30%	41,04%	51,83%	68,30%	69,89%

b) L'emprunt

La ville souhaite maîtriser son endettement. Si la fin de la période sus visé, a permis d'emprunter à moins de 1%, donc sans un coût élevé de la dette, il est nécessaire de rester prudent avec l'augmentation des taux d'intérêt sur 2023. Il est à noter que la ville n'a pas sur l'exercice 2022 emprunté. Elle a donc financé les investissements sur ses fonds propres.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Total 2016/2022
Emprunt mobilisés par la ville	14 439 500 €	9 400 000 €	17 000 000 €	5 000 000 €	5 000 000 €	5 000 000 €	- €	43%
en % des dépenses d'investissement	58%	37%	82%	45%	37%	34,26%	0,00%	

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	CA 2021	CA 2022
Recettes réelles de fonctionnement	66 380 034 €	81 335 914 €	80 777 691 €	84 821 646 €	85 924 487 €	85 909 560 €	89 613 776 €	92 890 030 €
Dépenses réelles de fonctionnement	59 952 893 €	73 614 610 €	74 372 699 €	74 507 756 €	75 911 021 €	76 310 648 €	78 048 788 €	84 748 386 €
Remboursement en capital de l'année	-3 836 028 €	-4 603 421 €	-4 939 777 €	-5 004 530 €	-5 802 129 €	-5 752 315 €	-5 752 315 €	-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 €	72 671 947 €	66 297 580 €
Annuité de l'exercice	3 902 227 €	4 827 167 €	5 360 492 €	5 874 485 €	6 826 164 €	6 701 673 €	6 928 520 €	7 131 438 €
Correction cessions s775	945 654 €	751 453 €	0 €	3 124 000 €	60 750 €	308 750 €	0 €	761 134 €
Épargne brute	5 481 487 €	6 969 851 €	6 404 992 €	7 189 890 €	9 952 716 €	9 290 163 €	11 564 988 €	7 380 510 €
Capacité de désendettement	8,7 ans	6,9 ans	9,8 ans	7,3 ans	7,5 ans	9,4 ans	6,3 ans	8,98 ans
Epargne nette	1 645 459 €	2 366 430 €	1 465 215 €	2 185 360 €	4 150 587 €	3 537 848 €	5 812 673 €	1 628 195 €

*

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

	CA 2016	CA 2017	CA 2018	CA 2019	CA 2020	CA 2021	CA 2022						
011	14 369 949 €	14 320 292 €	-0,35%	15 220 395 €	6,29%	15 000 847 €	-1,44%	13 706 066 €	-8,63%	13 541 554 €	-1,20%	16 435 546 €	21,37%
012	38 984 186 €	40 172 722 €	3,05%	39 159 444 €	-2,52%	40 765 468 €	4,10%	41 548 708 €	1,92%	43 440 377 €	4,55%	46 481 914 €	7,00%
65	18 517 600 €	18 451 587 €	-0,36%	18 750 046 €	1,62%	18 773 399 €	0,12%	19 347 154 €	3,06%	19 442 188 €	0,49%	19 718 077 €	1,42%
66	909 800 €	1 003 700 €	10,32%	988 769 €	-1,49%	912 935 €	-7,67%	908 818 €	-0,45%	774 191 €	-14,81%	746 560 €	-3,57%
67	833 075 €	424 896 €	-49,00%	389 234 €	-8,39%	469 487 €	20,62%	799 902 €	70,38%	850 478 €	6,32%	1 366 289 €	60,65%
DRF	73 614 610 €	74 373 197 €	1,03%	74 507 888 €	0,18%	75 922 136 €	1,90%	76 310 648 €	0,51%	78 048 788 €	2,28%	84 748 386 €	8,58%

III. Les ressources humaines

La ville a toujours défendu la mise en œuvre de ses politiques publiques par des agents du service public. Les éléments présentés ci-dessous sont basés sur le rapport social unique qui permet de réaliser une photographie des effectifs sur une période et de la politique de ressources humaines menée par la ville.

Les éléments présentés ci-dessous reprennent les données 2022. Le rapport social unique a été présenté au comité social territorial.

En matière de politique de ressources humaines, l'année 2024 sera notamment consacrée à la mise en œuvre des actions en faveur de l'égalité professionnelle mais aussi à l'étude des conditions d'amélioration de la protection sociale du personnel (prévoyance et santé).

A. Les effectifs

L'effectif global rémunéré au 31 décembre 2022 s'élève à 1 201 agents. Après une diminution constatée en 2020, l'effectif global augmente significativement en 2022, révélateur de l'ampleur de l'action publique à La Courneuve.

Emplois permanents	Effectifs rémunérés en décembre 2022	%
Assistantes maternelles	12	1,4%
Contractuels sur emplois permanents	175	20,7%
Titulaires et stagiaires	659	77,9%
Total	846	100,0%

Emplois non permanents	Effectifs rémunérés en décembre 2022	%
Collaborateurs de cabinet	3	0,8%
Contractuels sur emplois non permanents	299	84,2%
Remplaçants	43	12,1%
Apprentis	10	2,9%
Total	355	100,0%

Effectifs total rémunéré en décembre 2022	1201
---	-------------

1) Une hausse continue des effectifs permanents rémunérés

A titre de rappel, les effectifs permanents rémunérés sont composés des agents titulaires et contractuels sur postes permanents qui bénéficient d'une rémunération au 31 décembre 2022. Cet indicateur est à distinguer du tableau des effectifs votés 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 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 augmentation, ce qui s'explique par les recrutements liés aux dispositifs financés par l'Etat tels que les Cités éducatives, la mission Insertion ou le déploiement de conseillers numériques pour favoriser l'accès aux droits.

Evolution des effectifs globaux rémunérés par statut



Malgré une baisse du nombre de postes créés comparativement aux trois dernières années, la collectivité continue de créer des postes pour donner les moyens aux directions de mettre en œuvre les politiques publiques municipales.

Ces créations de postes, qui concernent tous les pôles de l'administration, font suite à l'élaboration de l'ensemble des projets de direction qui ont pu, par endroit, amener à des évolutions des schémas organisationnels.

Ainsi, des créations de postes s'observent notamment au sein de la Direction des Systèmes d'information et de la téléphonie, qui se prépare à la sortie du Syndicat intercommunal informatique, de l'AQRU qui accompagne la modernisation de la relation au public par la mise en place du nouveau logiciel Concerto et de l'espace Familles, des Solidarités qui, grâce aux formateurs.trices de français, accompagne les habitant.es dans leur maîtrise de la langue française en vue de leur insertion sociale et professionnelle et de leur accès aux droits ou encore de la direction des Affaires financières qui s'est étoffée pour renforcer la recherche de financements et la gestion budgétaire, leviers permettant de dégager des moyens de financer les besoins croissants de service public.

L'année 2022 a également été marquée par de nombreuses transformations de postes vers des catégories supérieures afin de faire monter en compétences certaines directions compte tenu des enjeux des politiques publiques qu'elles déploient et de la technicité qu'elles supposent. Ce fût le cas notamment au sein des directions des Affaires culturelles, de la Prévention et tranquillité publiques, de la Participation citoyenne et de l'AQRU.

Nombre de créations nettes de postes par catégorie

Catégorie	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2022	Total
A	1			2	6	2	12,5	23,5
B	4	3	2	-4	-0,5	4	5	13,5
C	7	4		14	6,5	7	-11	27,5
Total	12	7	2	12	12	13	6,5	64,5

2) La répartition des effectifs par catégorie

La proportion des agents de catégorie A diminue légèrement pour passer de 16,5% en 2020 à 15,4% en 2022 (la moyenne des collectivités de la petite couronne est de 16,8% en 2021).

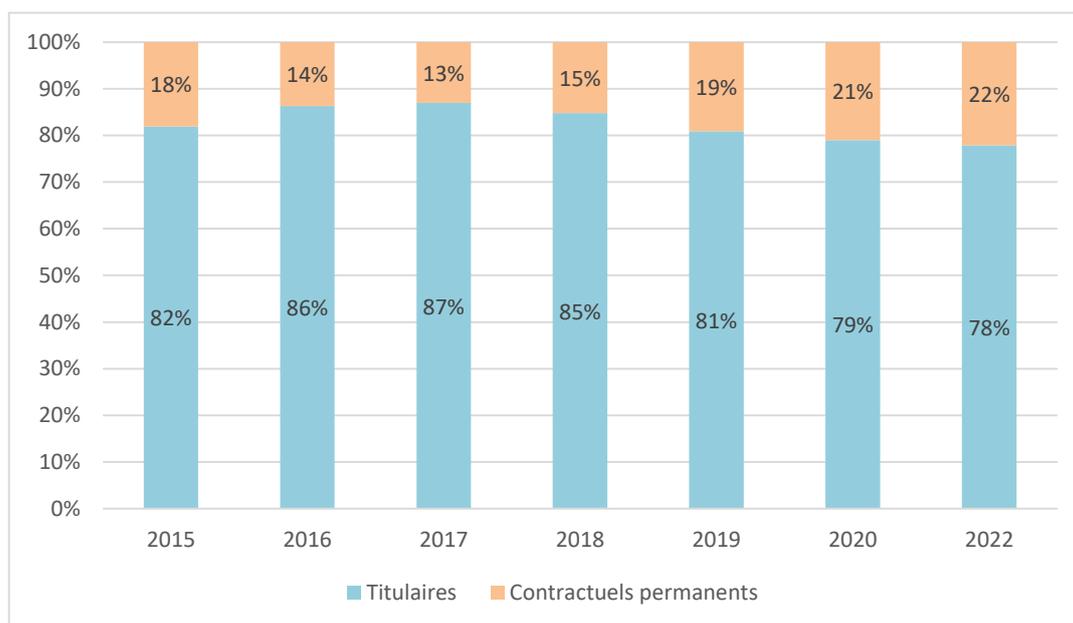
Les agents de catégorie B représentent 13,3% des effectifs permanents (moyenne des collectivités de la petite couronne : 12,6% en 2021).

Les agents de catégorie C restent, de loin, les plus nombreux. Ces derniers représentent 71,3% des effectifs permanents (la moyenne des collectivités de la petite couronne est de 70,6%).

Evolution des effectifs permanents rémunérés par catégorie

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2022
A	88	88	85	92	127	136	130
B	121	118	117	114	111	111	113
C	588	568	565	569	577	575	591
Total des postes occupés au 31/12/2022	797	774	767	775	815	822	834

Les 12 assistantes maternelles faisant partie des 846 agents permanents ne sont pas comptabilisées dans ce tableau compte tenu de leur statut particulier.



Il convient également de constater que la part relative des titulaires dans l'effectif global des emplois permanents est de 77,9%. Elle était de 79% en 2020, 83% en 2019, 87% en 2019 et 81,9 % en 2015.

La proportion de titulaire diminue de 0,4% quand celle des contractuels augmente de 6,2%.

Par comparaison, le bilan social sur les collectivités de la Petite couronne établi par le CIG en 2021 indique une proportion de 76,3% de fonctionnaires (-1,1%) et 23,7% de contractuels sur les emplois permanents (+6,6%).

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. En effet, sur ces deux catégories, le nombre d'agents contractuels recrutés en 2022 est supérieur au nombre d'agents titulaires.

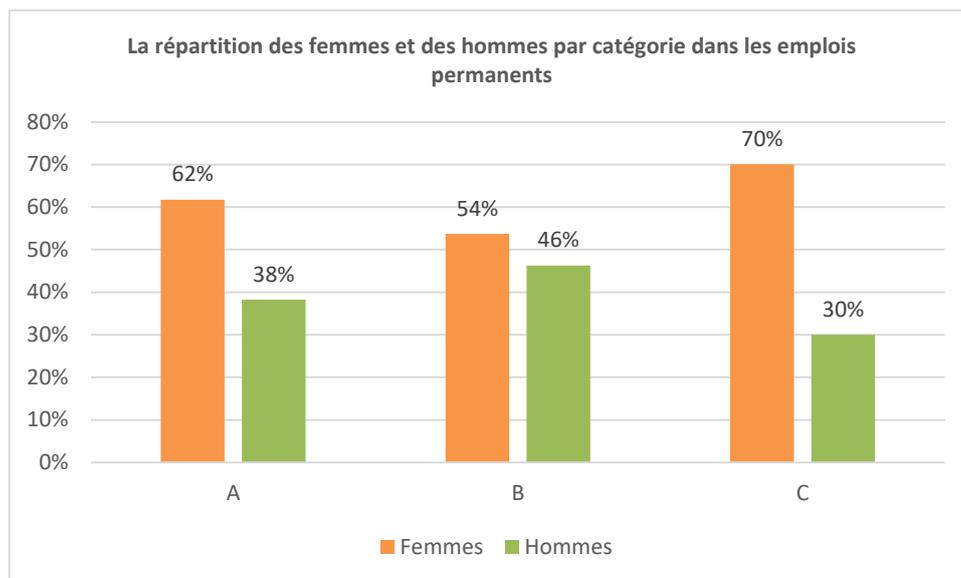
D'autre part, l'organisation des concours par les Centres de gestion n'intervient dorénavant que tous les deux ans et rend moins attractive cette voie d'accès. Les attendus de la loi de transformation de la fonction publique, renforçant le statut des agents contractuels doit faire l'objet d'une attention particulière. La réflexion sur les modes de recours aux contractuels, leur rémunération et leur 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, en déclinaison des orientations municipales en matière d'attractivité, 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 souhaite s'engager.

3) Une présence féminine renforcée

L'analyse du tableau des effectifs présents en 2022 confirme la part prépondérante des agents féminins dans les catégories A et C et une répartition équilibrée dans la catégorie B. Jusqu'en 2015, la catégorie A présentait une part d'hommes majoritaire. Depuis 2015, ce rapport s'est inversé répondant à une volonté de féminisation des postes de directions.



4) Une pyramide des âges qui évolue vers les tranches 50-60 ans

La pyramide des âges représente la structure des âges par sexe. Elle reste généralement stable à court terme.

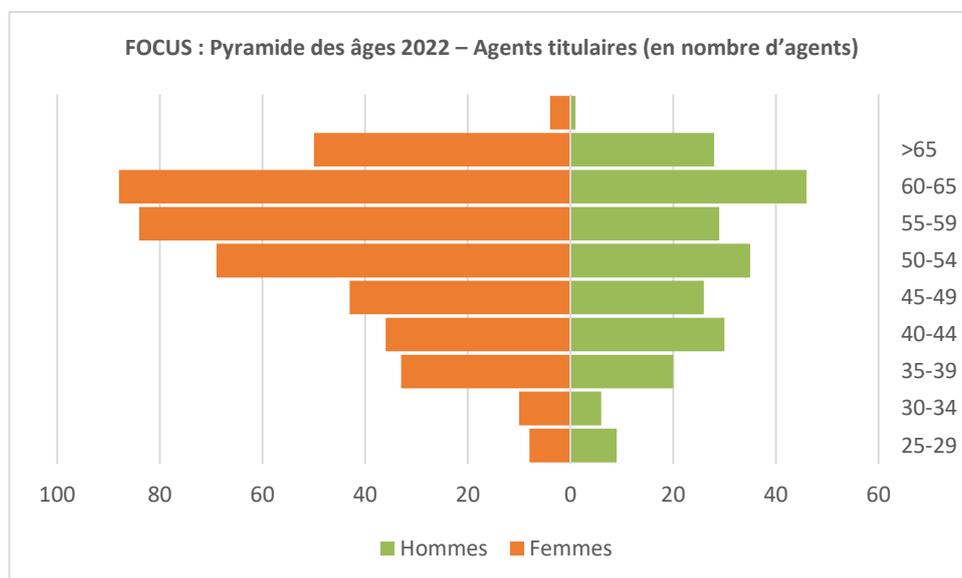
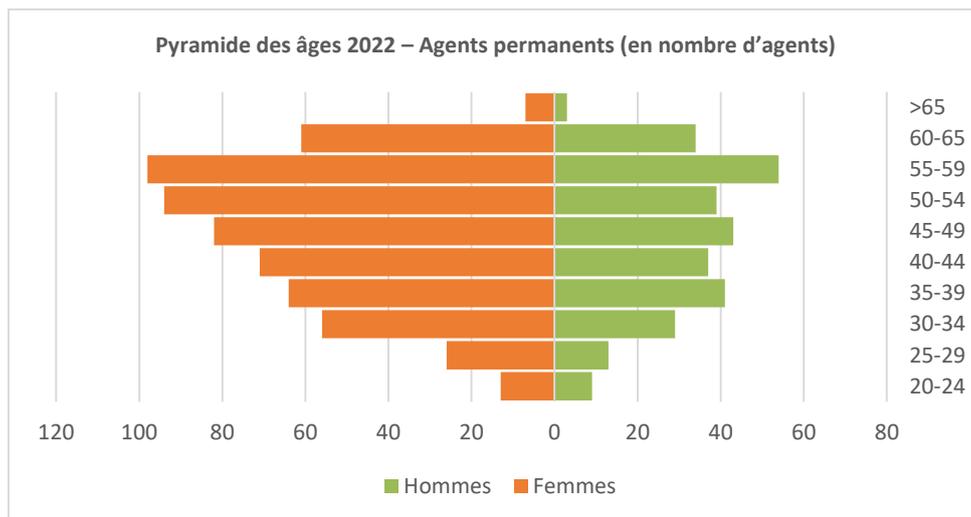
Les agents titulaires entre 40 et 49 ans représentent 35 % de l'effectif et ceux entre 50 et 59 ans représentent 29 %.

Les agents de moins de 40 ans constituent 30 % (en hausse par rapport à 2020 : 22,2 %) de l'effectif quand les agents de plus de 60 ans en représentent 12 % (en augmentation par rapport à 2020 : 11 %).

Chez les agents titulaires et stagiaires féminins, qui représentent 50 % de l'effectif total, la pyramide des âges révèle une présence très significative des cinquantenaires et des soixantenaires, 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 55-65 ans, et une faible représentation des moins de 25 ans.

Il convient de constater sur le temps un vieillissement des effectifs communaux, particulièrement marqué sur la population titulaire. Les stratégies de recrutement et les dispositifs d'accompagnement à l'emploi statutaire sur les années à venir devront prendre en compte cette évolution.



Age moyen par catégorie et par sexe en 2022

Agents titulaires	F	H	Moyenne Générale
A	48,90	51,14	50,07
B	48,60	51,12	49,76
C	48,85	46,19	48,00

Agents contractuels	F	H	Moyenne Générale
A	39,73	42,33	40,54
B	36,68	43,14	39,70
C	43,17	49,65	44,34

L'âge moyen des titulaires est plus élevé que celui des contractuels (48,36 ans contre 42,22 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.

5) Les mouvements de personnel

Les départs

Le nombre de départs est stable en dessous des seuils enregistrés en 2019.

Parmi les agents fonctionnaires partant par voie de mutation, 8 sont en catégorie C, 6 en catégorie B et 5 en catégorie A. Cette configuration est inversée pour les démissions des agents contractuels puisque les agents de catégorie A sont majoritaires et les agents de catégorie C minoritaires. Le nombre de départs à la retraite reste quant à lui stable.

Le principal motif de départ des agents contractuels sur poste permanent est la démission. Le statut juridique des agents contractuels a été considérablement modifié par la loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 en élargissant notamment le recours aux contractuels. D'autre part, les difficultés d'emplois et la concurrence grandissante entre collectivités accroît la mobilité de nombreux agents sous contrats qui restent ouverts aux opportunités externes.

Motifs de départ sur poste permanents en 2022

Motif de départ	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2022
Décès	4	1	3	0	2	1	1
Démission	2	4	8	12	18	9	11
Fin de contrat	5	13	3	7	8	11	4
Fin de détachement	2			2		1	2
Mutation	8	3	3	12	17	10	19
Radiation des Cadres	3	2	1	1	2	4	1
Retraite (demande de l'agent)	14	13	15	15	21	17	17
Retraite d'office invalidité	2	1	4	4	1	1	0
Retraite d'office limite d'âge		2		0		0	
Total	40	39	37	53	69	54	55

Les arrivées

La majorité des agents mis au stage occupaient des emplois non permanents ce qui confirme la volonté de la ville de résorber l'emploi précaire. Notons que ces mises au stage concernent exclusivement des agents de catégorie C premier grade sans concours, ce que permet le statut. Parmi les agents non permanents mis au stage, la moitié étaient en renfort, un quart était des vacataires et un autre quart des remplaçants.

- Nouveaux arrivants directement nommés stagiaire : 6
- Agents contractuels permanents (déjà présents) nommés stagiaire : 5
- Agents contractuels non permanents (déjà présents) nommés stagiaire : 17

Nouveaux arrivants fonctionnaires et agents contractuels permanents

	2018	2019	2020			2022		
			Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Titulaires	25 (30%)	47 (40,5%)	21 (27%)	12 (57%)	9 (43%)	21 (34%)	15 (71%)	6 (29%)
Stagiaires	23 (28%)	11 (9,5%)	15 (20%)	11 (73%)	4 (27%)	6 (10%)	4 (67%)	2 (33%)
Contractuels	35 (42%)	58 (50%)	41 (53%)	27 (66%)	14 (34%)	35 (56%)	20 (57%)	15 (43%)
TOTAL	83	116	77	50 (65%)	27 (35%)	62	39 (63%)	23 (37%)

Le recrutement de fonctionnaires est stable en comparaison de l'année 2020 avec un équilibre des différentes voies.

Les recrutements par voie externe concernent une grande majorité d'agents de catégorie C pouvant être pérennisés sur postes vacants sans concours. La majorité des postes concernent la filière technique (adjoints techniques), la filière administrative et la filière médico-sociale (ATSEM sur concours). Les recrutements de fonctionnaires de catégorie A sont quatre fois plus nombreux que les agents de catégorie B. En 2022, les agents de catégorie A recrutés étaient tous issus de la filière administrative.

Les agents mettent à profit les opportunités de mobilité interne pour marquer une évolution de carrière ou changer de domaine d'activité.

Voies de recrutement des fonctionnaires et contractuels permanents

Voies de recrutement	Fonctionnaires				Contractuels			
	2018	2019	2020	2022	2018	2019	2020	2022
Recrutements par voie de mobilité interne	18	32	11	13	4	9	12	6
Recrutements par voie de mutation externe	8	14	10	11				
Recrutements externes					31	49	29	35
Recrutements voie de détachement	1	2	0	3				
Premières mises en stage dans la FPT	21	10	15	28 *				
Total	48	58	36	40	35	58	41	41

* Ce chiffre inclus les mises au stage de nouveaux arrivants en recrutement direct, mises au stage d'agents déjà au sein de la collectivité sous contrats permanents ou non permanents.

B. Les dépenses de personnel

1) Les dépenses 2022

Evolution des dépenses de personnel

	CA 2017	CA 2018	CA 2019	CA 2020	CA2022
Dépenses réelles de fonctionnement	74 372 018 €	74 507 756 €	79 777 451 €	76 310 647 €	86 635 406 €
Masse salariale	40 172 224 €	39 104 591 €	40 764 674 €	41 548 708 €	46 962 715 €
Part des dépenses de personnel dans le total des dépenses de fonctionnement	54,02%	52,88%	51,10%	54 %	54,20 %

La masse salariale réalisée en 2022 s'élève à hauteur de 46 962 715 €.

Ainsi, en 2022, les dépenses de personnel représentent 54,20 % 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.

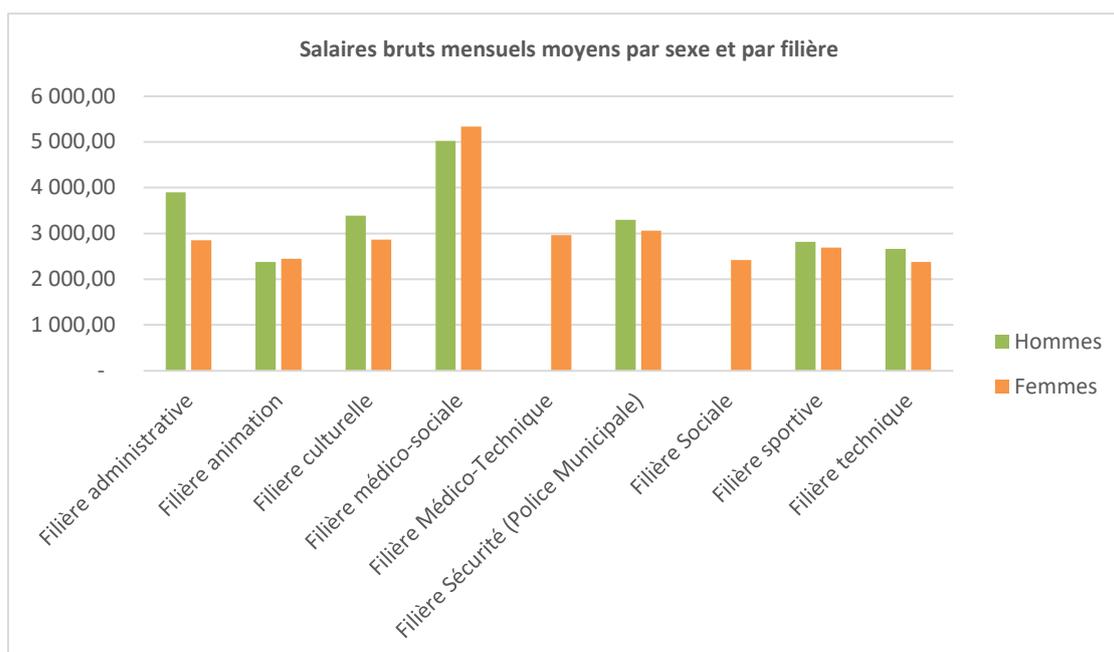
La dynamique sur les recrutements s'est poursuivie en 2022. Il faut également relever l'augmentation de la cotisation de l'assurance statutaire, en lien avec la hausse de l'accidentologie de la Ville.

Enfin, il convient de relever l'impact de l'augmentation du point d'indice en juillet 2021 qui a eu, pour l'année 2022, un effet année pleine à hauteur de 950 000 €.

Les rémunérations

L'étude sur les salaires concerne l'ensemble des agents permanents (titulaires, stagiaires, contractuels et assistantes maternelles) rémunérés en décembre 2022. 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 elles.

Il convient de noter que le mois de décembre 2022 a vu la traduction de la décision de la municipalité de revaloriser le régime indemnitaire de l'ensemble des agents de la collectivité.



2) Les dépenses prévisionnelles 2024

Les orientations budgétaires définies pour 2024 impliquent la prise en compte d'un certain nombre de mesures exogènes, qui, pour la plupart, ne font l'objet d'aucune compensation financière de l'Etat. Elles sont récapitulées dans le tableau ci-dessous :

Mesure	Coût annuel	Compensation	Bénéficiaires
Hausse du point	420 000 €	0 €	Agents rémunérés à l'indice
5 points d'indice	320 000 €	0 €	Agents rémunérés à l'indice
Remboursement transport	42 000 €	0 €	Agents publics
Prime vie chère	500 000 €	0€	Agents éligibles (670 agents)
Prime Coquerel	198 849 €	198 849 €	Agents du CMS
TOTAL	1 480 849 €	198 849 €	-

Ces éléments combinés ont un impact de 1.48 M€ sur les dépenses de personnels auxquels viendront s'ajouter environ 0,7 M€ en raison des effets en année pleine des recrutements décidés en 2027.

Enfin, les dépenses de personnel évolueront d'environ 0,5% en raison de l'application du 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 préfiguration d'une nouvelle Maison Pour Tous, 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.

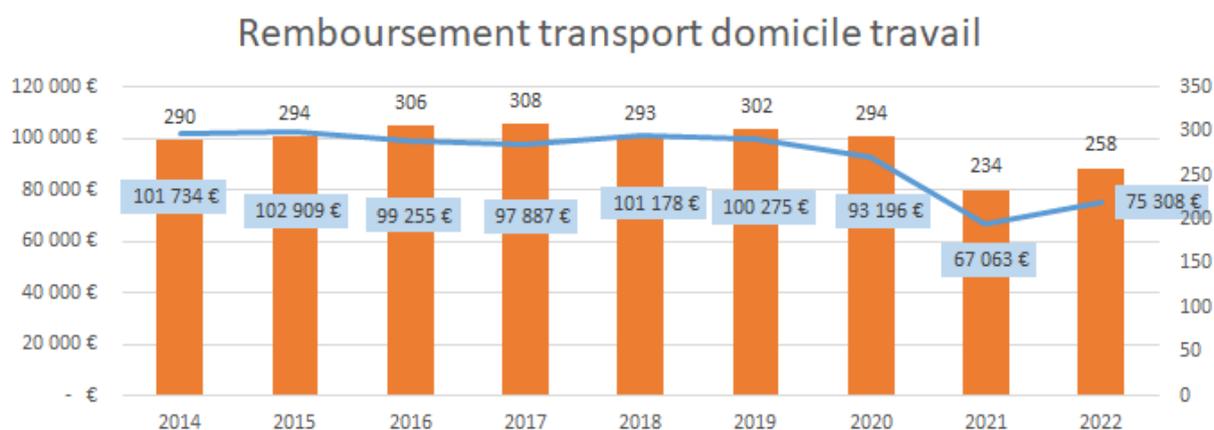
C. Les avantages en nature

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.

Après une baisse entre 2020 et 2021, liée notamment aux confinements successifs qui ont limité la mobilité, la participation employeur au remboursement des frais de transports augmente à nouveau en 2022, sans atteindre toutefois les niveaux des années antérieures à 2019.



2) **La protection sociale du personnel**

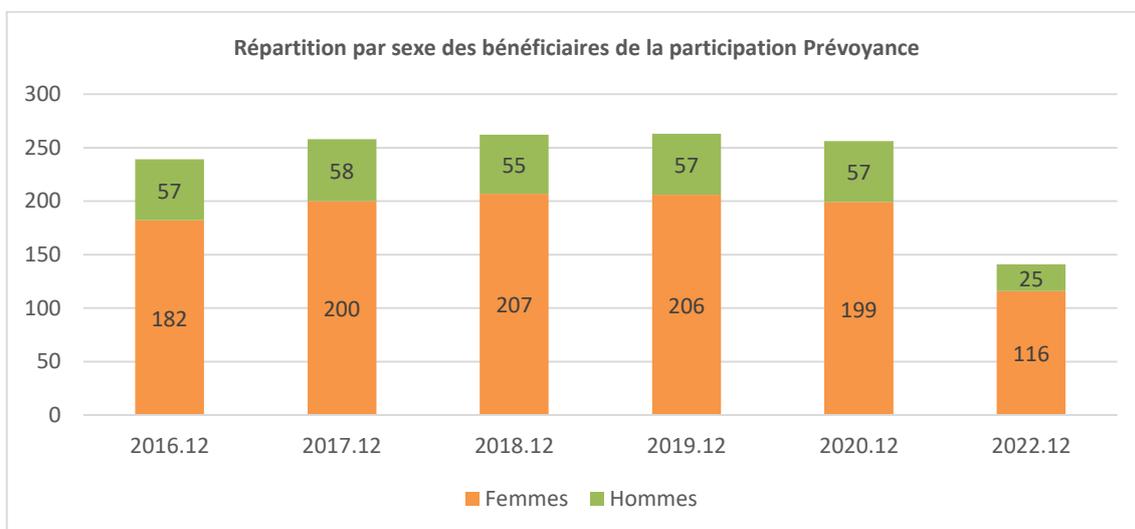
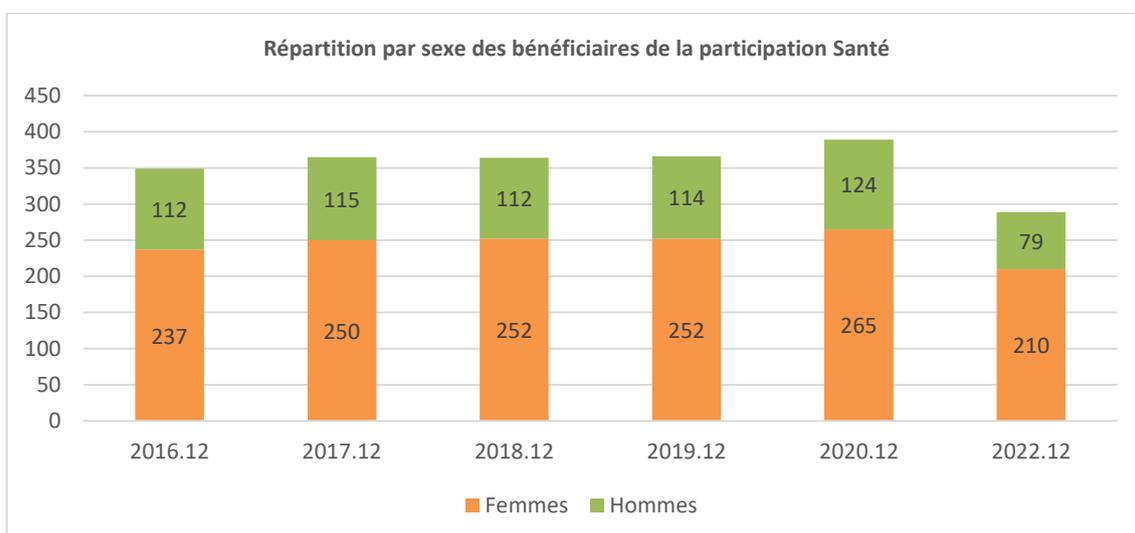
Depuis 2013, la ville, en sa qualité d'employeur, participe au financement de la couverture mutuelle de ses agents. La participation ne concerne que les mutuelles labélisées.

La question de la prévoyance se pose avec une acuité toute particulière au regard des délais d'instruction imposés par le Comité médical départemental notamment. Plusieurs mois sont nécessaires pour obtenir un avis de l'instance.

Nombre de bénéficiaires de la protection sociale

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 €
2022	121	14 553 €	289	82 250 €

Il convient de souligner que 94 agents bénéficient à la fois de la participation Risque Santé et de la participation Risque Prévoyance.



On relève en 2022, une baisse significative du nombre de bénéficiaires de la participation aux risques Santé et Prévoyance, malgré une campagne de recensement plus large, menée au mois de janvier. Ainsi, seul 35 % du personnel déclare bénéficier d'une mutuelle labellisée. En outre, de 31 % du personnel bénéficiaire de la prise en charge risque Prévoyance au 31 décembre 2020, le taux de couverture passe à 17 % au 31 décembre 2022.

La hausse des tarifs de mutuelles peut expliquer cette tendance qui doit être appréhendée au moment où les discussions sur la protection sociale complémentaire s'ouvriront, dans le courant de l'année 2024.

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 gratification 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

La hausse très significative des allocations pour enfants handicapés s'explique par la plus grande publicité donnée au dispositif et aux rappels induits par des situations non prises en charge les années précédentes.

Concernant les autres prestations, il faut noter que les niveaux d'avant crise ne sont pas atteints.

Montants alloués à l'aide aux vacances des enfants entre 2018 et 2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Alloc. Enfants Handicap.	15 650,53 €	16 485,12 €	11 881,44 €	37 196,34 €	42 209,52 €
Gratification centre de loisirs	12 033,86 €	18 473,92 €	9 426,71 €	11 757 €	9 494,76 €
Gratification colonie + 13 ans	246,62 €	431,30 €	183,36 €	-	
Gratification colonie - 13 ans	0 €	1 357,50 €	924,36 €	728,65 €	807,45 €
Part. centres familiaux	4 083,39 €	7 051,73 €	1 153,50 €	2 430,04 €	3 314,39 €
Séjours linguistiques + 13 a	0 €	215,84 €	183,52 €	-	-
Séjours linguistiques -13 a	51,87 €	74,73 €	106,12 €	-	-
Total général	32 066,27 €	37 038,41 €	23 859,01 €	61 323,29 €	55 826,12 €

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	2021	2022
Allocation spéciale frais de garde	881,72 €	1 248,88 €	728,24 €	0	0
Allocation frais accueil jeunes enfants	26 440,36 €	22 745,30 €	9 744,66 €	9 211,22 €	12 257,64 €
Total général	27 322,08 €	23 994,18 €	10 472,9 €	9 211,22 €	12 257,64 €

5) L'aide au CASC et aux organisations syndicales

La collectivité à une attention bienveillante vis-à-vis des œuvres sociales en direction du personnel.

En 2023, 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 représente 1% de la masse salariale des emplois permanents de la collectivité.

A cela s'ajoutent la mise à disposition de l'équivalent de 2 ETP et d'un pavillon.

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

14 Le temps de travail

En application de l'article 47 de la loi du 6 août 2019, la ville a négocié la mise en œuvre du nouveau protocole relatif au temps de travail qui a été délibéré par le conseil municipal de décembre 2021 et appliqué au 1^{er} janvier 2022.

En 2021, il y avait 329 comptes épargne-temps ouverts sur la collectivité. En 2022, ce chiffre passe à 382.

Nombre de jours déposés sur les comptes épargne-temps par catégorie Période 2014-2022

Catégorie	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2022
A	128	56	107	128,5	146,5	88	119	182
B	160,5	141	83	196,5	184	106	141	122
C	221	249,5	369,5	517,5	548,5	398	492	383
Total général	509,5	446,5	559,5	842,5	879	592	752	687

Nombre de jours retirés des comptes épargne-temps par catégorie Période 2014-2022

Catégorie	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2022
A	8	0	0	0	13	1	0	0
B	0	0	0	5	49,5	1	10	0
C	0	22	0	29	47	9	9	12
Total général	8	22	0	34	109,5	11	19	12

Annexe

Rapport sur l'égalité femmes - hommes

I. Egalité entre les femmes et les hommes au sein du personnel communal

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel sur le fondement duquel la loi garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines.

L'article 1er de la Constitution de 1958 prévoit ainsi, en son 2e alinéa, que « *la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.* ».

Ce principe a été rappelé par la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en son article 6 bis. Un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique a été signé le 8 mars 2013 entre le Gouvernement, l'ensemble des dix organisations syndicales siégeant au Conseil commun de la fonction publique, les présidents de l'association des maires de France, de l'association des départements de France, de l'association des régions de France et de la fédération hospitalière de France. Le protocole fait le constat que « *cette égalité de droits et de statut, garantie aux femmes par la loi, reste à construire dans les faits, y compris dans la fonction publique* ».

En dépit des principes prévus par le statut général des fonctionnaires, qui visent à combattre les discriminations et promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, il demeure des inégalités, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations et de pensions.

La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, vise à combattre les inégalités entre femmes et hommes dans les sphères privées, professionnelles et publiques. Le 30 novembre 2018, un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé par la majorité des organisations syndicales représentatives des agents publics et par les représentants des employeurs des trois versants de la fonction publique.

Cet accord porte sur cinq axes :

- 1- Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité ;
- 2- Créer les conditions d'égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;
- 3- Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière ;
- 4- Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ;
- 5- Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

L'article 5 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a quant à lui prévu l'élaboration d'un rapport social unique rendu public, en remplacement du bilan social. Prévu par l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018 et afin d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'État et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants ainsi que les autres établissements publics mentionnés dans la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

Ce plan d'action est présenté au conseil municipal du 29 février 2024.

Pour rappel quelques éléments pour rappeler la situation des femmes en France (Chiffres INSEE 2020 – 2021) :

- Les femmes gagnent 22% de moins que les hommes.
- À volume de travail égal, l'écart est de rémunération entre hommes et femmes est de 15% dans le secteur privé, et de 12% dans le secteur public.
- Les femmes perçoivent des pensions de retraite 40% inférieures à celles des hommes.
- Les femmes sont plus diplômées que les hommes mais moins nombreuses parmi les cadres : en 2020, 42% des femmes âgées de 25 à 64 ans étaient diplômées du supérieur, contre 37% des hommes, mais les femmes n'étaient que 43% parmi les cadres.
- 71% des ingénieurs sont des hommes.
- Les femmes représentent 21% des dirigeants salariés.
- Les femmes sont trois fois plus nombreuses en temps partiel, 27% d'entre elles, contre 8% d'entre eux.
- Les mères célibataires ont un niveau de vie inférieur de 18 % à celui des pères célibataires.
- Plus d'un tiers des mères célibataires (36%) vivent sous le seuil de pauvreté. Chez les hommes, plus d'un père célibataire sur cinq vit sous le seuil de pauvreté (22%).
- Les femmes représentent 87% des victimes de violences conjugales.
- En tout, 143 morts violentes au sein du couple ont été recensées, dont 122 féminicides, soit 85%. En 2021, 208.000 victimes de violences conjugales ont été recensées en France.

A. Les effectifs

1) **Les effectifs globaux**

Au 31 décembre 2022, les femmes représentent près des 2/3 des agent.es : 66,7 % des emplois permanents soit 544 femmes et 290 hommes.

Ce taux de féminisation important est supérieur à la part moyenne nationale des femmes mais il se rapproche de ceux des communes proches.

Au regard des données 2022, les femmes représentent 68,5 % des agent.es contractuel.les.

Les taux oscillent entre :

- 61 % dans la FPT en France (données au 31/12/2018)
- 61 % dans les communes de plus de 20 agent.es (données au 31/12/2017)
- 64 % dans la FPT en petite couronne (données au 31/12/2017)
- 66 % dans la FPT en petite couronne dans les communes de 500 à 1 000 agent.es (données au 31/12/2017)
- Au niveau national, la part des femmes parmi les fonctionnaires est de 59 % et parmi les contractuel.les de 66,6 %. Cette part dépend des compétences exercées par la collectivité et des métiers exercés.

Effectifs titulaires – stagiaires - contractuel.les sur emploi permanent (Toutes positions confondues au 31.12.2022)

Emplois permanents	Femmes		Hommes		Total	
	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part
Titulaires et stagiaires	427	66.2%	229	33.8%	656	100%
Contractuel.les	117	68.5%	61	31.5%	178	100%
Total	544	66.7%	290	33.3%	834	100%

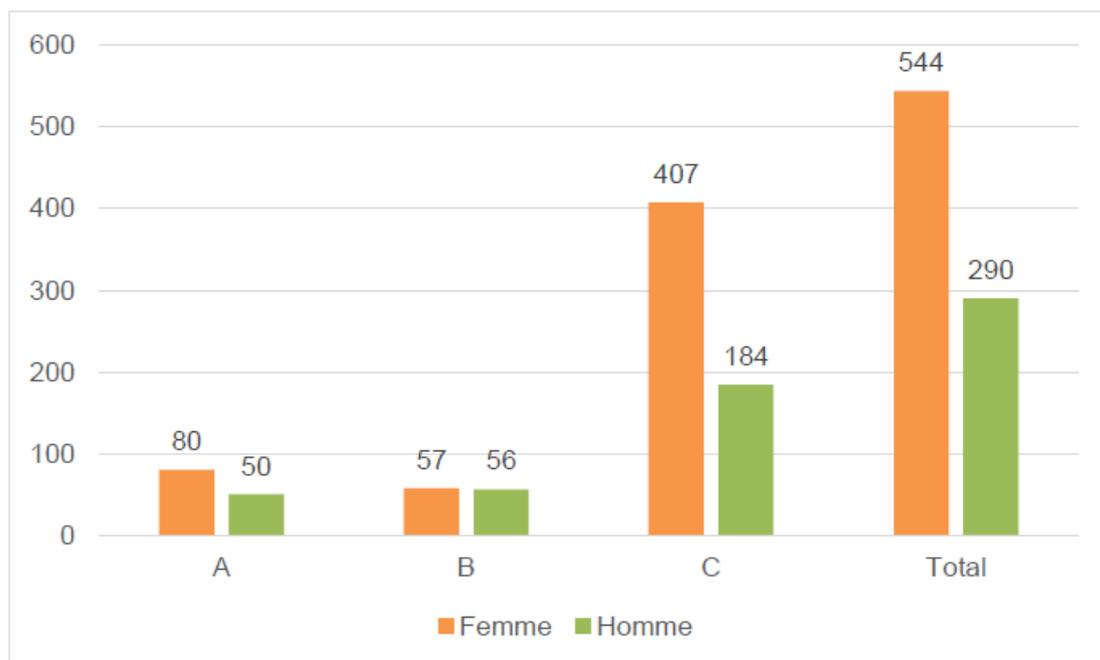
Effectifs sur emplois non permanents (Toutes positions confondues au 31.12.2022)

	Femmes		Hommes		Total	
	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part
Contractuel.les emplois non permanents	465	62.6 %	277	37.3 %	742	100%

→ **A noter** : Afin de disposer d'une analyse plus objective, les effectifs des contractuels sur emplois non permanents sont exclus des chiffres et analyses suivants.

2) Les effectifs par catégorie

Emplois permanents	Femmes		Hommes		Total	
	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part
Catégorie A	80	61.6 %	50	38.4 %	130	100%
Catégorie B	57	40.6 %	56	49.5 %	113	100%
Catégorie C	407	68.8 %	184	31.2 %	591	100%
Total	544	65.2 %	290	34.8 %	834	100%



→ **A noter** : le taux national de féminisation dans la FPT au 31.12.2018 est de :

- Catégorie A : 62.4%
- Catégorie B : 63.6%
- Catégorie C : 60.7%
- Total : 61.3%

Emplois permanents	Répartition des femmes selon les catégories		Répartition des hommes selon les catégories		Total	
	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part
Catégorie A	80	14.7 %	50	17.2 %	130	100%
Catégorie B	57	10.5 %	56	19.3 %	113	100%
Catégorie C	407	74.8 %	184	63.5 %	591	100%
Total	544	100 %	290	100 %	834	100%

Par rapport à la part des femmes dans l'effectif global, les femmes sont :

- Légèrement sous-représentées en catégorie A,
- Sous-représentées en catégorie B
- Plutôt sur-représentées en catégorie C.

25 % des femmes sont en catégorie A et B, pour 36,5 % des hommes. 75 % des femmes sont en catégorie C pour 63,5 % des hommes.

La synthèse du bilan social 2020 sur données 2019 indique que la part des femmes en catégorie A a augmenté car les hommes y étaient majoritaires jusqu'en 2015. Pour autant, on remarque une stabilité entre 2021 et 2022.

➔ **A noter** : Dans le bilan social 2019, la répartition des 815 agent.es par catégorie est un peu différente mais la proportion de femmes est elle-même un peu différente (base effectif plus restreinte).

3) Les effectifs par filière

Filières	Femmes		Hommes		Total		Part des femmes/ pop femmes	Part des hommes/ pop hommes
	Nombre	Part Taux national 2018	Nombre	Part	Nombre	Part (Filière/emplois permanents)		
Administrative	204	80% (83%)	52	20%	256	30,7%	37,5%	17,9%
Animation	84	63% (73%)	50	37%	134	16,1%	15,4%	17,2%
Culturelle	3	60% (63%)	2	40%	5	0,6%	0,6%	0,7%
Médico-sociale	35	70% (95%)	15	30%	50	6,0%	6,4%	5,2%
Médico-technique	2	100% (80%)	-	0%	2	0,2%	0,4%	0,0%
Police municipale	2	11% (21%)	16	89%	18	2,2%	0,4%	5,5%
Sociale	59	100% (96%)	-	0%	59	7,1%	10,8%	0,0%
Sportive	3	21% (28%)	11	79%	14	1,7%	0,6%	3,8%
Technique	152	51% (41%)	144	49%	296	35,5%	27,9%	49,7%
Total	544	65% (61.3%)	290	35%	834	100%	100%	100%

La part des femmes par filière est assez proche à La Courneuve des moyennes nationales.

- Les 3 filières principales sont les filières technique, administrative et animation (près de 80 % des effectifs)
- Les filières administratives, sociales et médico-sociales sont très féminisées. La filière administrative n'est pas réellement mixte (80 % féminine).
- La filière animation est relativement mixte (37 % et 63%).

Au 31 décembre 2022, les écarts les plus importants par rapport aux moyennes nationales sont les suivants :

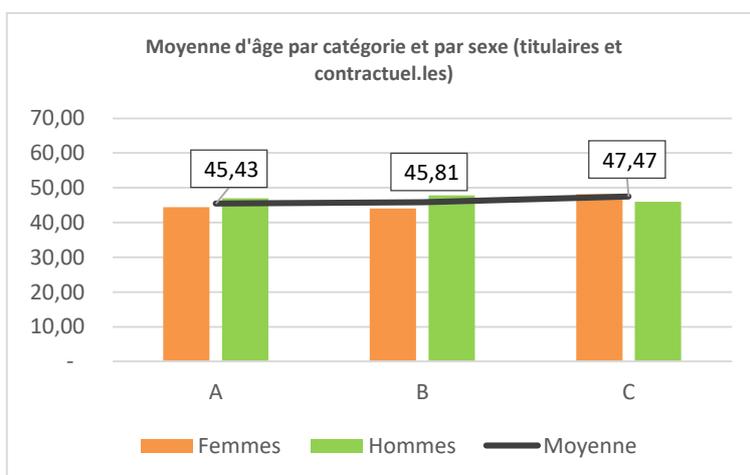
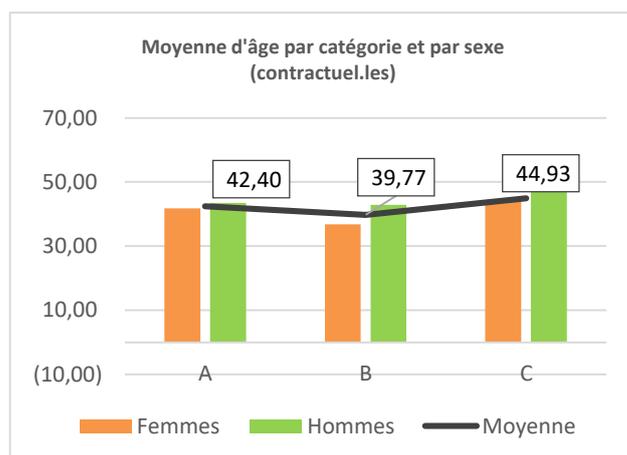
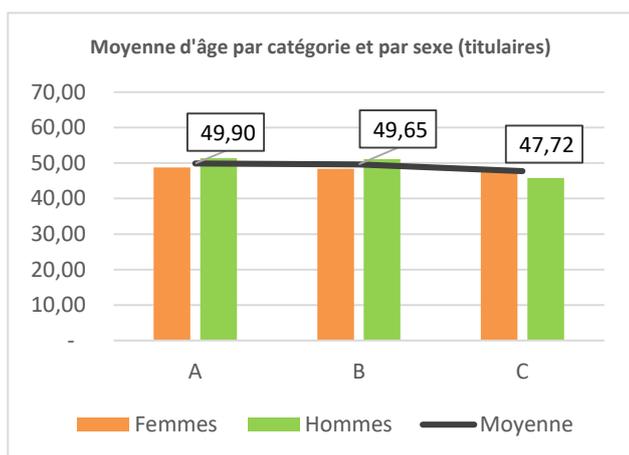
- Filière technique : la part des femmes est plus importante à La Courneuve
➔ **A noter** : parmi les 152 agentes techniques recensées plus de 100 sont des agentes d'entretien des locaux et équipements sportifs.
- Filière médico-sociale : la part des hommes est plus importante à La Courneuve
➔ **A noter** : les 15 hommes comptabilisés dans cette filière sont en catégorie A avec des emplois de médecins, kinésithérapeutes et dentistes)
- Filière sécurité police municipale : la part des femmes est plus faible à La Courneuve
➔ **A noter** : le total n'est que de 18 agent.es dans cette catégorie et de plus les 6 ASVP femmes sont classées en filière technique.

Les écarts principaux de répartition par filières :

- Filière administrative : 37.5 % de femmes et 17.9 % d'hommes
- Filière sociale : 10.8 % de femmes et 0 % d'hommes
- Filière technique : 27.9 % de femmes et 49,7 % d'hommes

Filière	Catégorie	Femmes			Hommes			Effectif global
		Nombre	Part	% F/pop F	Nombre	Part	% H/pop H	
Administrative		204	80%	37,5%	52	20%	17,9%	256
	A	46	64,8%	8,46%	25	35,2%	8,62%	71
	B	26	66,7%	4,78%	13	33,3%	4,48%	39
	C	132	90,4%	24,26%	14	9,6%	4,83%	146
Animation		84	63%	15,4%	50	37%	17,2%	134
	B	22	56,4%	4,04%	17	43,6%	5,86%	39
	C	62	65,3%	11,40%	33	34,7%	11,38%	95
Autres (culturelle, médico-sociale, médico-technique, PM, sociale, sportive)		104	70%	19,1%	44	30%	15,2%	148
	A	29	70,7%	5,33%	12	29,3%	4,14%	41
	B	12	41,4%	2,21%	17	58,6%	5,86%	29
	C	63	80,8%	11,58%	15	19,2%	5,17%	78
Technique		152	51%	27,9%	144	49%	49,7%	296
	A	6	37,5%	1,10%	10	62,5%	3,45%	16
	B	4	26,7%	0,74%	11	73,3%	3,79%	15
	C	142	53,6%	26,10%	123	46,4%	42,41%	265
Total		544	65%	100%	290	35%	100%	834

4) Les effectifs par âge



En catégorie A et B, les hommes titulaires et les hommes contractuels sur emplois permanents sont plus âgés. L'écart est supérieur à 2 ans.

En catégorie C au total, les femmes titulaires et les femmes contractuelles sur emplois permanents sont plus âgées. L'écart est supérieur à 2 ans

Ces différences observées selon les catégories lissent les écarts sur le total (la moyenne est proche alors que le détail par catégorie montre des différences). Ainsi, l'âge moyen des femmes est de 45.6 ans (45.2 ans au niveau national) et de 46.9 ans pour les hommes (45.6 ans au niveau national)

Femmes et hommes titulaires ont une moyenne d'âge globale proche. En revanche les femmes contractuelles sont en moyenne un peu plus jeunes que les hommes contractuels (un peu plus de 4 ans d'écart).

Les moyennes d'âge des femmes contractuelles diffèrent plus de celles des femmes titulaires que les hommes entre eux. L'âge moyen des titulaires est plus élevé de plus de 6 ans que celui des contractuels sur emplois permanents.

B. Emplois supérieurs, d'encadrement et postes de direction

En 2022, les emplois supérieurs, d'encadrement et de direction étaient répartis comme suit :

Poste	Femmes	Hommes	Total
DGS/DGA	3	3	6
Part	50%	50%	
Directeurs.rices (CODIR)	10	8	18
Part	55.5%	44.5%	
Total résultat	13	11	24
Part	54.16%	45.84%	

Pour rappel, la part des femmes dans la collectivité est de 65.22%. En outre, deux postes du CODIR sont toujours vacants.

C. Organisation du travail

1) *Les sujétions*

Les effectifs par sexe pour les agent.es ayant une sujétion particulière liée à l'organisation du travail se répartissent comme suit :

Sujétions	Femmes		Hommes		Total	
	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part
Amplitude horaire de travail élargie	89	74%	31	26%	120	100%
Horaires de prise de fonction	198	66%	102	34%	300	100%
Rythme horaires déstructurés	67	74%	24	26%	31	100%
Travail récurrent le week-end	10	37%	17	63%	27	100%
Total	364	68%	174	32%	538	100%

La part des femmes ayant des sujétions liées à leur organisation du travail est assez proche de la part des femmes dans les effectifs globaux. Si elles peuvent avoir un peu plus d'amplitudes horaires larges ou un rythme fractionné / déstructuré, elles travaillent moins le week-end que les hommes.

→ **A noter** : En 2022, la mise en œuvre du protocole d'accord relatif au temps de travail a redéfini les sujétions des agents de la ville. Les données sont en cours de consolidation.

2) *Le temps de travail*

Sur la période 2019 à 2020, 23 à 28 agents étaient à temps partiels (1 à 2 hommes et le reste occupé par des femmes). En 2021, 29 agent.es étaient à temps partiel.

Pour 2022, on recense 24 agent, exclusivement des femmes, à temps partiels, dont la répartition par catégorie est la suivante :

- 15 catégories C
- 6 catégories B
- 3 catégories A.

19 d'entre elles sont à 80 %.

Il y a par ailleurs 15 temps partiel thérapeutiques recensés en 2022 : 12 concernent des femmes et 3 des hommes. En outre, 8 agents sont concernés par une position de disponibilité d'office pour maladie répartis à parité.

Les congés parentaux sont exclusivement demandés par les femmes (5).

→ **A noter** : le temps partiel dans la fonction publique en France est de 35% pour les femmes. A La Courneuve, il s'élève à 2.87% (4.67% si l'on prend en compte les mi-temps thérapeutiques).

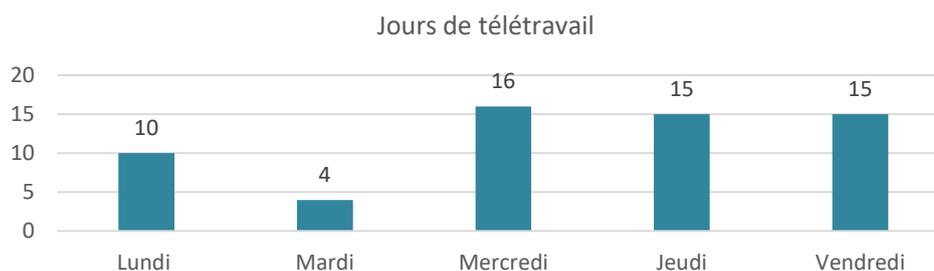
Cependant, cette réalité en doit pas occulter le recours au contrat de vacation par la collectivité. En effet, sur l'année 2022, 742 agents ont été rémunérés au moins une journée pour un motif d'accroissement temporaire ou saisonnier (277 hommes et 465 femmes). Il s'agit principalement de couvrir les besoins des direction Enfance (emplois d'animation), Education (entretien des locaux et service en cantines) et Sports (animation sportives et gardiennage). Ce volume représente 133 ETP sur l'année 2022.

→ Concernant les agents en télétravail :

60 agents ont formulé une demande de télétravail depuis la mise en œuvre du protocole, à la fin de l'année 2021. Ils se répartissent comme suit, en fonction de la filière et de la catégorie :

	Femmes	Hommes	Total général
Filière administrative	46	6	52
A	10	3	13
B	13	2	15
C	23	1	24
Filière technique	2	3	5
A		1	1
B	2	2	4
Autres filières (culturelle, sociale)	2	1	3
A	2	1	3
Total général	50	10	60

Il faut remarquer sans surprise que la filière administrative est surreprésentée (86.6 % alors qu'elle représente 30 % de l'effectif total). Les femmes sont également surreprésentées : elles représentent 83.3 % des agents ayant demandé à bénéficier du télétravail.



Le télétravail est majoritairement sollicité le mercredi et davantage en fin de semaine qu'en début de semaine. 6 agents font l'objet d'une prescription médicale portant à deux le nombre de jours de télétravail hebdomadaire : ce sont uniquement des agents féminins.

Plus de 40 % des agents bénéficiant d'une journée de télétravail relèvent du pôle Ressources, et 25 % du pôle Développement du territoire.

3) Les congés

Compte tenu de la gestion des congés (format papier), il n'y a pas de données disponibles.

Concernant le compte épargne temps (CET), la part des femmes ayant un CET (66%) est proche de la part des femmes dans les effectifs.

46.13 % des femmes (251) et 45.17% des hommes (131) ont ouvert un CET, avec des taux qui diffèrent entre les femmes et les hommes en cat A et B :

- Catégorie A : un peu moins de femmes à ouvrir un CET : 30% des femmes (24) ont ouvert un CET pour 52% des hommes (26)
- Catégorie B : catégorie où l'écart est le plus important : 68% des femmes (39) de cat B ont ouvert un CET pour 45% des hommes (39)
- Catégorie C : un taux d'ouverture quasi identique : 46 % des femmes (188) et 43% d'hommes (80).

Une utilisation par les femmes et les hommes proche des parts respectives dans l'effectif global :

- Sur les 7 124 jours stockés au 31 décembre 2022, 62.91 % de ces jours stockés sur des CET détenues par des femmes.
- Sur les 687 jours versés en 2022, 55 % l'ont été par des femmes.

En nombre de jours stockés à fin 2021, il y a peu de différence entre les femmes et les hommes excepté pour la catégorie A :

- Catégorie A : les femmes ont en moyenne 20 jours stockés contre 25.5 jours pour les hommes
- Catégorie B : les femmes et les hommes ont en moyenne 22 jours stockés
- Catégorie C : les femmes et les hommes ont en moyenne 17 jours stockés

D. Formation

En 2019, La part des femmes dans les jours de formation est de 58 % (tous statuts confondus). En 2020, la part baisse à 56 % (tous statuts confondus).

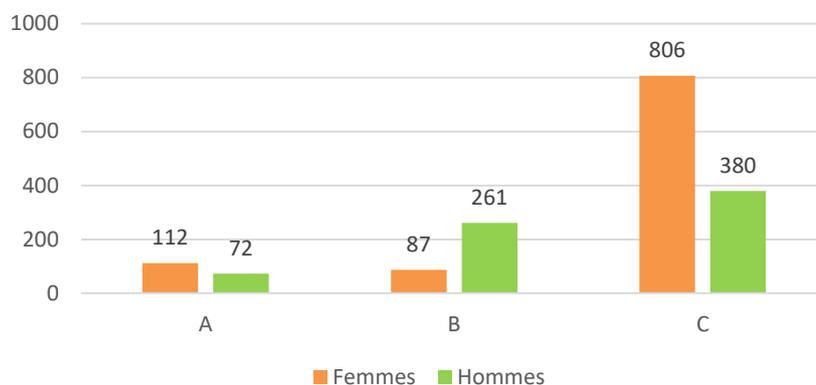
→ **A noter** : en 2020, la crise sanitaire a donné un coup d'arrêt à la formation. L'année 2021 n'a pas permis de reprendre un rythme normal de formation.

L'année 2022 marque une augmentation significative de 151% en comparaison de 2020, avec 1 911 jours de formation suivi (1 719 pour les agents sur emplois permanents) mais une diminution de 50% par rapport à 2019. Il convient donc de noter que l'année 2022 a été une année de transition en matière de formation, l'ensemble des formations n'ayant pas encore repris.

Les femmes totalisent 65 % des jours de formations suivies, les hommes 35 %.

Notons qu'elles sont nettement minoritaires en catégorie B alors que la proportion de femmes et d'hommes de catégorie B est équilibrée. Dans les autres catégories, les proportions reflètent la répartition des effectifs.

Nombre de jours de formation par catégorie et par sexe



La part des jours de formation suivis par des femmes (58.5 %) est inférieure d'environ 6 points à celle des femmes dans les effectifs : il sera nécessaire d'apporter une attention sur les jours de formation suivis en 2024 avec une analyse plus précise (départs en formation, durée moyenne de formation, type de formation par sexe, métiers représentés).

E. Absentéisme

A l'exception des congés de longue durée, les femmes sont surreprésentées dans tous les types d'absence (proportionnellement au poids par catégorie) :

- Maladie ordinaire : ce motif représente 44 % du total des absences

Quelle que soit la catégorie, les femmes sont sur-représentées, d'au moins 5 points, par rapport à leur part dans la catégorie. 846 arrêts concernent les femmes contre 252 pour les hommes,

- Maladie professionnelle : 14.03 % des absences

Les femmes sont beaucoup plus touchées par les maladies professionnelles (90.4% pour les femmes contre 9.6% pour les hommes). 99,8 % des jours d'absence concernent agent.es de catégorie C.

- Accidents du travail : 27 % des absences

8.08 % des femmes ont eu un accident du travail toutes catégories confondues contre 10 % des hommes.

Les femmes de catégorie C ayant déclaré un AT en 2022 représentent 59.74 % du total des AT déclaré.

Cette analyse doit être approfondie au regard du nombre de jours importants (9 331 jours).

En 2019, 81 % des visites médicales ont concerné des femmes (189 visites). En 2020, 276 visites ont été organisées dont 78% pour les femmes.

En 2021, les visites médicales se répartissent de la façon suivante : 139 visites ont concerné des agents féminins et 61 des hommes.

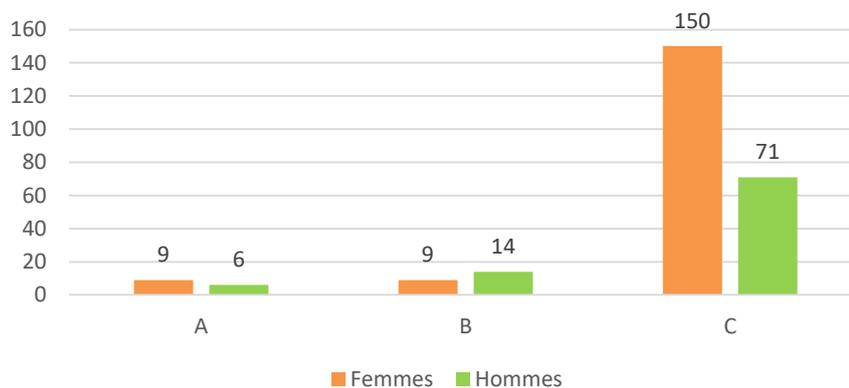
En 2022, 115 femmes se sont présentées à une visite médicale contre 38 hommes

F. Evolution de carrière

1) **Les avancements d'échelon**

En 2022 65.11 % des avancements d'échelon concernent des femmes, part similaire à la part des femmes dans les effectifs. Cependant, il convient de rappeler que les avancements d'échelon sont organisés par le statut et le déroulement type de carrière.

Répartition des avancements d'échelon par catégorie et par sexe



2) Les avancements de grade

Entre 2019 et 2021, 164 avancements de grade ont été réalisés : 74% de femmes (122) et 26% d'hommes (42). Au regard de l'effectif global de la collectivité, cela représente 19,7% des femmes pour 13,5% des hommes.

En 2022, 61 avancements de grade ont été prononcés. 83.60 % des agents promus sont des femmes :

- Catégorie A : 66.7 % de femmes (6) contre 33.3 % d'hommes (3)
- Catégorie B : 50 % de femmes (18) contre 50 % d'hommes (18)
- Catégorie C : 54.5% de femmes (36) contre 45.5 % d'hommes (30)

Il y a eu 2022 très peu d'avancement de grade par le biais de la réussite aux examens professionnels (1 sur 61 contre 16 pour la seule année 2019). La programmation des épreuves une année sur deux est à ce titre préjudiciable.

Entre 2019 et 2022, les avancements de grade peuvent se résumer ainsi :

Filière	Promouvables	Lauréats examen pro	Agent.es inscrits au tableau	Répartition			
				Femmes	Part	Hommes	Part
Administrative	149	4	51	41	80%	10	20%
Animation	104	7	44	30	68%	14	32%
Culturelle	2	0	0	0	0%	0	0%
Médico-sociale	11	0	7	6	86%	1	14%
Sociale	32	0	17	17	100%	0	0%
Police municipale	9	0	2	1	50%	1	50%
Sportive	40	1	5	1	20%	4	80%
Technique	155	9	63	41	65%	22	35%
Total	502	21	189	137	72%	42	22%

Catégorie	Femmes			Hommes			Total
	Nombre	Part	% F/pop F	Nombre	Part	% H/pop H	
A	8	53,3%	5,8%	7	46,7%	13,5%	15
B	11	57,9%	8,0%	8	42,1%	15,4%	19
C	118	76,1%	86,1%	37	23,9%	71,2%	155
Total	137	72,5%	100%	52	27,5%	100%	189

Filière	Cat	Promouvables	Lauréats examen pro	Agent.es inscrits au tableau	Répartition	
					Femmes	Hommes
Administrative		149	4	51	41	10
	A	16	1	9	4	5
	B	61	2	9	8	1
	C	72	1	33	29	4
Animation		104	7	44	30	14
	B	48	2	5	2	3
	C	56	5	39	28	11
Culturelle		2	0	0	0	0
	A	2	0	0	0	0
	B	0	0	0	0	0
	C	0	0	0	0	0
Médico-sociale		11	0	7	6	1
	A	4	0	2	2	1
	B	0	0	0	0	0
	C	7	0	5	4	0
Sociale		32	0	17	17	0
	A	3	0	1	1	0
	B	0	0	0	0	0
	C	29	0	16	16	0
Police municipale		9	0	2	1	1
	A	0	0	0	0	0
	B	0	0	0	0	0
	C	9	0	2	1	1
Sportive		40	1	5	1	4
	A	0	0	0	0	0
	B	39	1	4	1	3
	C	1	0	1	0	1
Technique		155	9	63	41	22
	A	9	0	2	1	1
	B	10	1	1	0	1
	C	136	8	60	40	20
Total		502	21	189	137	52

3) Les promotions internes

De 2019 à 2021, il y a eu 14 changements de catégorie par promotion interne : 8 femmes et 6 hommes.

La part de femmes est inférieure de 10 points à celle dans les effectifs (66,7%). Mais au vu du nombre peu élevé de personnes nommées par promotion interne sur 3 ans, cet écart ne peut pas être considéré comme significatif.

En catégorie A, l'évolution de la part par sexe entre promouvables et nommé.es est à la faveur des femmes. En catégorie C, la situation est plutôt en faveur des hommes. Mais sur le total, la part par sexe reste stable au fur et à mesure des sélections s'opérant dans les procédures de promotion interne.

2019 à 2021	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				Total par sexe				Total
	F	Part	H	Part	F	Part	H	Part	F	Part	H	Part	F	Part	H	Part	
Promouvables	77	53%	68	47%	142	67%	69	33%	152	54%	131	46%	371	58%	268	42%	639
Proposés.es	5	50%	5	50%	9	75%	3	25%	11	52%	10	48%	25	58%	18	42%	43
Inscrit.es listes aptitudNoe	4	67%	2	33%	0	0%	1	100%	10	50%	10	50%	14	52%	13	48%	27
Nommé.es	3	100%	0	0%	0	0%	1	100%	5	50%	5	50%	8	57%	6	43%	14

G. Rémunération

Les moyennes de rémunérations

La partie « rémunérations » du diagnostic s'appuie sur les moyennes brutes mensuelles calculées sur l'ensemble de l'année 2022.

Rémunération brutes mensuelles sur emplois permanents, par sexe, catégorie (2022)

	Catégorie	Femmes		Hommes		Total		Ecart F/H
		Nombre	Salaire	Nombre	Salaire	Nombre	Salaire	
Contractuel.es sur poste permanent	A	55	3 457,51 €	31	3 792,16 €	86	3 570,60 €	8,8%
	B	23	2 444,40 €	22	2 509,63 €	45	2 476,05 €	2,6%
	C	38	2 112,10 €	14	2 290,55 €	52	2 158,97 €	7,8%
	<i>Sous total</i>	<i>116</i>	<i>2 821,69 €</i>	<i>67</i>	<i>3 036,20 €</i>	<i>183</i>	<i>2 897,52 €</i>	<i>7,1%</i>
Titulaires et stagiaires	A	31	4 196,42 €	23	4 824,37 €	54	4 465,03 €	13,0%
	B	38	2 856,64 €	32	3 030,80 €	70	2 935,25 €	5,7%
	C	360	2 357,17 €	176	2 556,38 €	536	2 422,29 €	7,8%
	<i>Sous total</i>	<i>429</i>	<i>2 544,10 €</i>	<i>231</i>	<i>2 865,15 €</i>	<i>660</i>	<i>2 656,26 €</i>	<i>11,2%</i>
Total		545	2 602,25 €	298	2 901,49 €	843	2 707,06 €	10,3%

Rémunération nettes mensuelles sur emplois permanents, par sexe, catégorie et statut (2022)

Cat	Femmes			Hommes			Total		Ecart F/H
	Nb	Répart F/Cat	Salaire	Nb	Répart H/Cat	Salaire	Nb	Salaire	
A	86	15,8%	3 735,46 €	54	18,1%	4 276,21 €	140	3 938,16 €	12,65%
B	61	11,2%	2 707,27 €	54	18,1%	2 825,30 €	115	2 762,05 €	4,18%
C	398	73,0%	2 334,30 €	190	63,8%	2 537,72 €	588	2 399,68 €	8,02%
Total	545	100,0%	2 602,25 €	298	100,0%	2 901,49 €	843	2 707,06 €	10,31%

L'écart moyen de salaire entre les hommes et les femmes est de 10.31 %. Il est particulièrement important en catégorie A.

Quel que soit le statut et la catégorie, la rémunération moyenne des hommes est toujours supérieure à celle des femmes, sans exception.

Filières	Cat	Femmes		Hommes		Total		Ecart F/H
		Nombre	Salaire	Nombre	Salaire	Nombre	Salaire	
Administrative		203	2 782 €	57	3 509 €	260	2 940 €	20,74%
	A	48	3 849 €	27	4 305 €	75	4 015 €	10,59%
	B	24	2 562 €	13	3 054 €	37	2 720 €	16,10%
	C	131	2 421 €	17	2 503 €	148	2 430 €	3,30%
Animation		84	2 393 €	48	2 404 €	132	2 397 €	0,46%
	B	23	2 753 €	15	2 597 €	38	2 692 €	-6,01%
	C	61	2 251 €	33	2 313 €	94	2 272 €	2,68%
Culturelle		3	2 626 €	2	3 232 €	5	2 877 €	18,75%
	A	3	2 626 €	1	3 536 €	4	2 864 €	25,74%
	B			1	2 928 €	1	2 928 €	100,00%
	C					0		
Médico-sociale (y compris les médecins et professions médicales)		38	3 326 €	16	3 822 €	54	2 605€	12,97%
	A	24	3 532 €	16	3 822 €	40	3 633 €	7,57%
	B	9	2 981 €			9	2 981 €	
	C	5	2 778 €			5	2 778 €	
Sociale		61	2 338 €	0	- €	61	2 338 €	
	A	5	3 121 €			5	3 121 €	
	B					0		
	C	56	2 279 €			56	2 279 €	
Police municipale		2	3 208 €	16	3 413 €	18	3 390 €	6,02%
	A					0		
	B			1	4 294 €	1	4 294 €	100,00%
	C	2	3 208 €	15	3 355 €	17	3 337 €	4,37%
Sportive		3	2 762 €	11	2 620 €	14	2 123€	-5,42%
	A					0		
	B	2	2 897 €	11	2 620 €	13	2 656 €	-10,59%
	C	1	2 491 €			1	2 491 €	
Technique		151	2 375 €	148	2 698 €	299	2 698 €	11,97%
	A	6	4 860 €	10	4 975 €	16	4 975 €	2,31%
	B	3	2 642 €	13	2 975 €	16	2 975 €	11,18%
	C	142	2 285 €	125	2 504 €	267	2 504 €	8,74%
Moyenne		545	2 602 €	298	2 901 €	843	2 901 €	10,31%

Répartition des heures supplémentaires en 2022

	Femmes	Hommes
I.H.T.S. <= 14 H	3 292,25	3 254,50
I.H.T.S. > 14 H	867,25	667,00
I.H.T.S. de nuit	123,20	943,80
I.H.T.S. dimanche/j.fériés	2 158,65	4 807,65

On relève que les heures de nuit et de dimanche, les plus rémunératrices, sont très majoritairement le fait des agents masculins. La répartition des heures supplémentaires inférieures à 14 heures est quant à elle plus équilibrée.