

COMMUNAUTE DE COMMUNES AUNIS SUD

RAPPORT D'ORIENTATION BUDGETAIRE 2020

Rapport d'Orientation Budgétaire 2020 CdC AUNIS SUD

L'article L2312-1 du Code Général des Collectivités Territoriales prévoit la tenue dans un délai de 2 mois précédent l'examen du budget, d'un débat sur les orientations budgétaires, les engagements pluriannuels envisagés ainsi que la structure et la gestion de la dette. Le D.O.B. est obligatoire pour les communes de plus de 3 500 habitants et aux EPCI comprenant au moins une commune de plus de 3 500 habitants (art L5211-36 du CGCT).

L'article D2312-3 du Code Général des Collectivités Territoriales précise le contenu de ce rapport qui doit porter sur :

- Les orientations budgétaires de la collectivité tant en recettes qu'en dépenses
- La présentation des engagements pluriannuels, notamment les Autorisations de programme en investissement
- La structure et la gestion de la dette

Ce rapport financier est assorti d'un rapport sur les ressources humaines de la collectivité comprenant :

- Une présentation de la structure et de l'évolution des effectifs : évolution prévisionnelle et exécution des dépenses de personnel, des rémunérations, des avantages en nature et du temps de travail
- Un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité (obligatoire pour les EPCI de plus de 20 000 habitants art L2311-1-2 CGCT)

SOMMAIRE :

INTRODUCTION : Contexte national, Loi de Finances 2020

I. Fonctionnement de la collectivité

Retour sur l'exercice 2019 et la situation financière de la collectivité, les orientations sur les dépenses et les recettes de fonctionnement

II. Rapport sur les ressources humaines

III. Orientations d'investissement

AP/CP en cours et les objectifs d'investissement 2020

IV. Les Budgets Annexes

V. La dette

Composition de la dette, évolution et ratios d'endettement

VI. Synthèse

Annexes

INTRODUCTION

Contexte économique général :

Malgré un contexte mondial et européen marqué par les incertitudes économiques (guerres commerciales, risques liés au Brexit, ...), l'économie française affiche une certaine résilience et souffre moins que ses voisines européennes, affichant tout de même un taux de croissance en légère baisse passant de 1,7% en 2018 à 1,3% (contre 0,7% pour la zone euro).

Cette croissance est soutenue par la demande intérieure avec un maintien de la croissance des ménages et une dynamique de l'investissement privé.

Pour 2020, cette croissance est attendue à 1,1% toujours soutenue par la consommation des ménages bénéficiant d'une poursuite de mesures en faveur du pouvoir d'achat, dans un contexte de très faible croissance mondiale.

Le taux de chômage devrait s'établir à 8,5% fin 2019, et poursuivre la lente décrue observée depuis 2016.

Contrairement aux 2 exercices précédents, le déficit public de la France est supérieur au seuil de 3% de déficit excessif fixé par la Commission européenne. Cette dégradation s'explique par la transformation du Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi en allègement de charges sociales, entraînant sur l'année 2019 une double comptabilisation. Sans cela, le déficit aurait été ramené à 2,2%. Pour 2020, le déficit attendu est de 2,2% également.

La dette publique a quant à elle franchi le seuil des 100% du Produit Intérieur Brut.

Loi de finances 2020 :

La loi n°2019-1479 du 28 décembre 2019 de finances pour 2020 apporte, comme la Loi de Finances 2018, peu de nouveautés, le cadre ayant été fixé par la loi de programmation de l'évolution des finances publiques pour la période 2018-2022. La mesure phare de cette Loi consiste en la définition des modalités de la suppression de la taxe d'habitation.

Suppression de la Taxe d'Habitation :

La Loi de Finances 2020 définit les modalités de disparition de la taxe d'habitation pour les contribuables, et les modifications de répartition de recettes pour les collectivités qui bénéficiaient de son produit.

Situation en 2020 :

80% des ménages seront dégrévés à hauteur de 100% de leur taxe d'habitation sur la base du taux d'imposition 2019. Les 20% restant verront leur TH maintenue avec application du taux 2019.

Les collectivités qui auront effectué une hausse de leurs taux entre 2017 et 2019 se verront appliquer un ticket modérateur qui permettra de financer le coût de la hausse du dégrèvement pour l'Etat du fait de cette hausse de taux.

Les collectivités bénéficiaires des recettes de Taxe d'Habitation percevront toujours le produit de cette fiscalité en 2020. Les taux sont gelés. Les bases de TH seront quant à elles revalorisées de 0,9% en 2020.

Situation à partir de 2021 :

Les contribuables bénéficiant d'un dégrèvement de Taxe d'Habitation voient ce dégrèvement transformé en exonération dès 2021.

Les 20% restant bénéficient d'un lissage de ce dégrèvement jusqu'à dégrèvement total en 2023.

Dès 2021, le produit de la Taxe Foncière sur les Propriétés Bâties du Département est attribué aux Communes. Le basculement de ce produit ne doit générer ni gain ni perte pour les Communes, et être neutre fiscalement pour les contribuables. En cas d'écart entre TH perdue par la Commune et TFB transféré par le Département, une sous ou sur-compensation est prévue en fonction du cas de figure. Le pouvoir de taux et d'exonération est suspendu en 2021.

Les EPCI ne bénéficient plus de recettes de TH. Ils se voient attribuer en compensation une fraction de TVA dont la recette 2021 correspondra au produit de TH perçu en 2020 avec application des taux 2017, auquel est ajouté la moyenne des rôles supplémentaires 2018 à 2020 et les compensations d'exonération de TH 2020.

Le même mécanisme s'applique aux Départements qui bénéficient également d'une compensation d'une fraction de TVA.

Rapport d'Orientation Budgétaire 2020 CdC AUNIS SUD

Transferts financiers de l'Etat aux collectivités :

Les transferts financiers, dont font partie les dotations, sont stables. Pour le bloc communal, seule l'enveloppe de la Dotations de Compensation de la Réforme de la Taxe Professionnelle est minorée de 10 millions d'euros.

Dotation Globale de Fonctionnement : répartition dérogatoire

La loi du 16 décembre 2010 de réforme des collectivités territoriales donne la possibilité aux Communes membres d'un EPCI de mettre en commun leur Dotation Globale de Fonctionnement et de mettre en place une répartition dérogatoire de cette enveloppe.

La Loi de Finances 2020 permet aux Communes de choisir librement leurs critères de répartition adaptés aux spécificités du territoire. L'ampleur de la redistribution est limitée, la différence entre montant d'origine de la DGF et montant final ne peut être supérieure à 1% des recettes réelles de fonctionnement de la Commune. Cette répartition dérogatoire devrait être proposée et délibérée par l'EPCI à la majorité des suffrages exprimés, puis validés à l'unanimité par les Communes membres dans un délai de 2 mois, l'absence de délibération valant supposition de refus.

Fonds de compensation de la TVA :

L'automatisation du FCTVA est de nouveau reportée d'un an, pour une mise en place au 1^{er} janvier 2021, au vu du surcoût pour l'Etat de la mise en place de la réforme.

Rappel des contraintes fixées aux collectivités dans le cadre de la loi de programmation de l'évolution des finances publiques pour la période 2018-2022 :

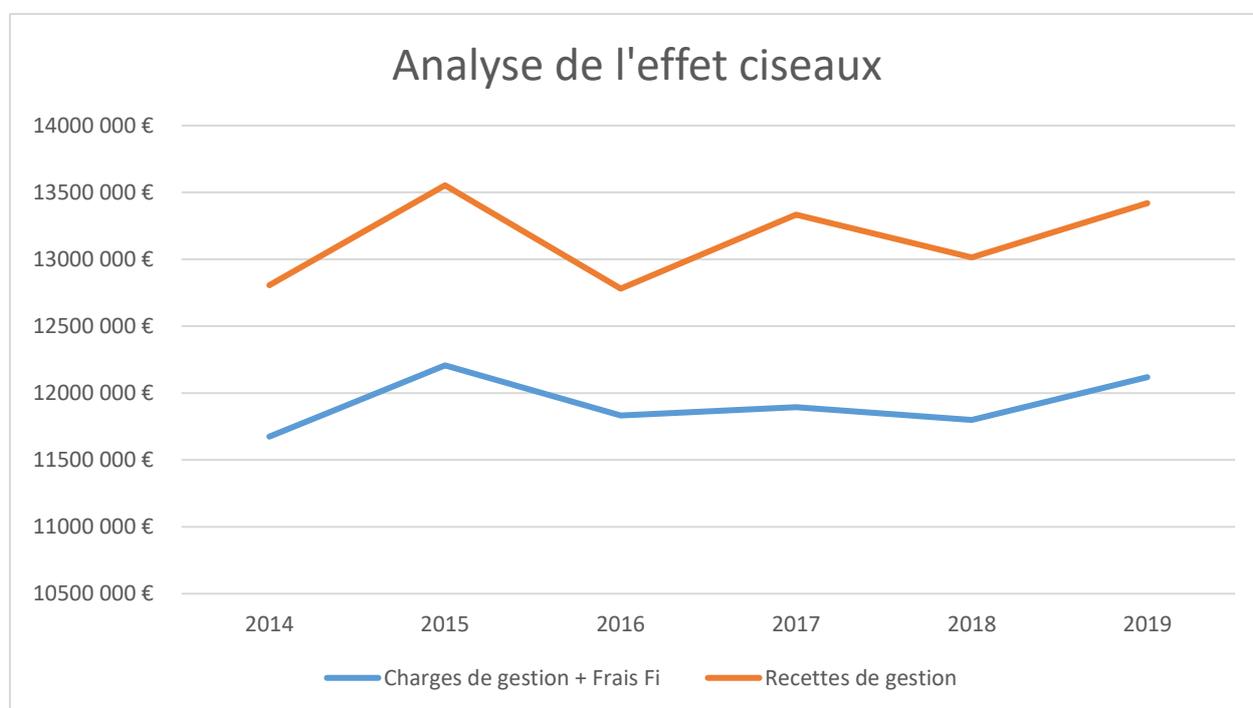
L'objectif national d'évolution des dépenses réelles de fonctionnement des collectivités territoriales et de leurs groupements à fiscalité propre correspond à un taux de croissance annuel de 1,2 % appliqué à une base de dépenses réelles de fonctionnement en 2017 majoré de 1,2 %, en valeur et à périmètre constant.

I. FONCTIONNEMENT DE LA COLLECTIVITE

Rappel :

Depuis 2016, la Communauté de Communes s'est engagée dans une démarche d'accroissement de son autofinancement. Le levier de la fiscalité a été activé en 2016. Concernant le volet dépenses, les 4 derniers budgets ont été marqués par une volonté de stagnation de leur niveau.

L'exercice 2019 a vu ses recettes de fonctionnement progresser plus rapidement que ses dépenses, contrairement à l'année précédente. C'est une dynamique positive dans une volonté de s'éloigner de l'effet ciseaux.



	2015	2016	2017	2018	2019
Charges de gestion + Frais Fi	4,56%	-3,06%	0,53%	-0,81%	2,71%
Recettes de gestion	5,83%	-5,70%	4,33%	-2,39%	3,11%

Cette évolution des charges et produits de gestion ont permis une croissance de la **capacité d'autofinancement** brute de 3,5%. La baisse de l'annuité de la dette permet de générer une capacité d'autofinancement nette qui elle, croit de 14,9 %.

Rapport d'Orientation Budgétaire 2020 CdC AUNIS SUD

	CA 2014 *	CA 2015	CA 2016	CA 2017 *	CA 2018 *	Estim CA 2019
CAF Brute	1 127 310 €	1 394 201 €	1 004 686 €	1 452 103 €	1 276 420 €	1 320 570 €
CAF Nette	361 491 €	284 946 €	204 026 €	604 552 €	461 940 €	530 740 €

* 2014 : avec neutralisation des écritures exceptionnelles liées à la fusion

* 2017 : avec neutralisation des écritures exceptionnelles liées au rattrapage 2015 et 2016 de la reprise de l'école de musique et de la gendarmerie d'Aigrefeuille

* 2018 : avec neutralisation de l'écriture de solde d'une créance liée à la fusion (écriture de dépense en section de fonctionnement et de recette en section d'investissement pour le même montant, neutre sur le résultat global 2018)

L'évolution de l'autofinancement de la collectivité est positive. Toutefois, il est important de constater que depuis 2015, la CdC ne parvient pas à enchaîner 2 exercices successifs avec cette même dynamique. D'où l'importance de maintenir les efforts engagés depuis 2016 afin d'éloigner le risque d'effet ciseaux, et générer un autofinancement permettant de financer les investissements que la collectivité souhaite porter.

1. Orientations sur les dépenses de fonctionnement :

Pour l'exercice 2020, les orientations budgétaires sur la section de fonctionnement sont similaires à celles fixées depuis 2017 :

- **Charges à caractère général :**

	CA 2014	CA 2015	CA 2016	CA 2017	CA 2018	Estim CA 2019
Chapitre 011	1 208 164 €	1 270 496 €	1 156 124 €	1 124 825 €	1 171 910 €	1 260 000 €
Variation N-1	/	5,2%	-9,0%	-2,7%	4,2%	7,5%

Les charges à caractère général ont augmenté de 7,5% entre 2018 et 2019, suivant l'augmentation budgétaire effectuée liée à la montée en puissance de la compétence GEMAPI, à l'incorporation de l'Espace Info Energie et l'effort budgétaire effectué sur l'entretien des voiries. Corrigé de ces éléments, cette hausse serait limitée à 2,5%.

Pour l'exercice 2020, l'objectif est de **maintenir un niveau de dépense stable entre 2019 et 2020.**

- **Autres charges de gestion courante : Subventions**

	CA 2014	CA 2015	CA 2016	CA 2017	CA 2018	Estim CA 2019
Subventions	1 506 906 €	1 637 348 €	1 559 883 €	1 576 552 €	1 545 066 €	1 528 088 €
Variation N-1	/	8,7%	-4,7%	1,1%	-2,0%	-1,1%

L'objectif de maintien des subventions 2019 au niveau de 2018 a été largement rempli, puisque ces dépenses sont en baisse de 1,1%.

Pour 2020, l'objectif sera toujours de **maintenir le niveau de dépenses à celui de l'exercice précédent, soit 2019.** Cependant, les décisions de la collectivité seront à prendre en compte pour ce budget 2020 :

- Subvention de 10 000 € au Secours Catholique dans le cadre de leur déménagement de leur local actuel
- Subvention exceptionnelle de 5 000 € au SCS Rugby dans le cadre de leur accession à la Fédérale 2

- **Autres charges de gestion courante : Contributions**

	CA 2014	CA 2015	CA 2016	CA 2017	CA 2018	Estim CA 2019
Contributions	2 755 055 €	2 811 080 €	2 749 489 €	2 735 280 €	2 840 529 €	2 970 260 €
Variation N-1	/	2,0%	-2,2%	-0,5%	3,8%	4,6%

La progression des contributions entre 2018 et 2019 est due principalement à la hausse de la contribution au Syndicat Mixte Cyclad (+ 82,1 K€). Il faudra tenir compte de nouveau en 2020

de la hausse de cette contribution, du fait notamment de la hausse des coûts de traitement, de la hausse de la TGAP et des difficultés des filières de recyclage.

Ainsi, en 2020, la contribution à Cyclad augmentera encore de manière importante, cette dépense étant compensée par la Taxe d'Enlèvement des Ordures ménagères qui risque également de voir son taux augmenter.

2. Orientations et hypothèses sur les recettes de fonctionnement :

Concernant les recettes de fonctionnement, les orientations et hypothèses de variation suivantes ont été retenues :

- **Impôts et taxes :**

Les taux de fiscalité directe locale ne seront pas augmentés en 2020. Ils sont stables depuis 2016.

Les bases de Taxe d'Habitation seront revalorisées de 0,9% entre 2019 et 2020, tel que prévu dans la Loi de Finances 2020.

Concernant les bases de Taxe Foncière sur les Propriétés Bâties et de Cotisation Foncière des Entreprises, la revalorisation appliquée pour le budget 2020 est de 1,2%. En effet, le coefficient de revalorisation des valeurs locatives est depuis le 1^{er} janvier fixé automatiquement sur la base de la variation de l'Indice des Prix à la Consommation Harmonisé (inflation) constatée entre novembre N-1 et novembre N-2, soit pour 2020 entre novembre 2019 et novembre 2018 (art 1518 bis du Code Général des Impôts). Ainsi, cette variation devrait être de 1,2% pour 2020, variation reprise pour l'estimation des recettes 2020, hormis pour les bases de foncier non bâti (0,5%) qui suivent une progression plus lente.

Bases	Définitives 2015	Définitives 2016	Définitives 2017	Définitives 2018	Définitives 2019	BP 2020
CFE	5 350 419 €	5 490 224 €	5 889 139 €	6 045 201 €	5 890 000 €	5 960 680 €
TH	35 747 528 €	35 300 014 €	35 974 343 €	36 963 457 €	38 249 000 €	38 593 241 €
TF	26 173 796 €	26 807 870 €	27 360 101 €	26 181 099 €	29 181 000 €	29 531 172 €
TFNB	2 096 333 €	2 102 243 €	2 118 576 €	2 158 330 €	2 192 000 €	2 202 960 €

Cette projection permet d'espérer, sur les recettes de CFE, TH, TFB et TFNB une hausse de produit entre 2019 et 2020 de plus de 59 000 €.

Il sera nécessaire de voter un nouveau produit attendu de **taxe GEMAPI** pour 2020, qui permettra de faire l'équilibre avec les dépenses liées à la compétence déduction faite du transfert de charges calculé en 2018. L'augmentation des charges liées à cette compétence entrainera une hausse de ce produit de fiscalité.

Rapport d'Orientation Budgétaire 2020 CdC AUNIS SUD

- **Dotations et participations :**

La Dotation d'Intercommunalité est prévue en stabilité par rapport à 2019.

En revanche, comme tous les ans, une prévision de baisse de la Dotation de compensation des GFP est prévue à hauteur de 2,5 %, correspondant aux baisses connues depuis 2014.

	CA 2016	CA 2017	CA 2018	CA 2019	BP 2020
Dotation d'intercommunalité	818 364,00 €	653 797,00 €	594 614,00 €	635 764,00 €	635 750,00 €
Dotation compensation GFP	869 415,00 €	845 256,00 €	827 606,00 €	808 603,00 €	788 380,00 €
Total	1 687 779,00 €	1 499 053,00 €	1 422 220,00 €	1 444 367,00 €	1 424 130,00 €
Variation / N-1	-269 681,00 €	-188 726,00 €	-76 833,00 €	22 147,00 €	-20 237,00 €
Cumul Variation depuis 2014	-492 081,00 €	-680 807,00 €	-757 640,00 €	-735 493,00 €	-755 730,00 €

Pour rappel des évolutions des dotations de la collectivité entre 2014 et 2019, la perte de recettes s'élève à 735 493 €.

- **Attributions de compensation :**

Selon le principe acté dans la délibération 2019-09-05, le montant des attributions de compensation des Communes de Marsais et Saint-Pierre-La-Noue sera revu en fonction du montant réel d'IFER éolien perçu par la Communauté de Communes pour les parcs éoliens installés sur ces Communes.

II. RAPPORT SUR LES RESSOURCES HUMAINES

I - RAPPORT DE SITUATION COMPAREE SUR L'EGALITE PROFESIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA CDC AUNIS SUD

Introduction :

Depuis l'adoption de la loi du 4 aout 2014, les collectivités de plus de 20 000 habitants ont l'obligation (article 61) de présenter un rapport sur l'égalité femmes hommes.

Ce rapport doit être présenté, préalablement aux débats sur le projet de budget. Il doit informer les élus sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Ce rapport comporte donc des données sur :

- Les conditions générales d'emploi : effectifs, durée et organisation du travail, Compte Epargne Temps, embauches et départs, positionnement, promotions
- Les rémunérations
- Les formations
- Les conditions de travail
- Les congés
- L'organisation du temps de travail

Ce rapport n'a pas à faire débat ni à être soumis au vote. Il doit juste être attesté de sa présentation à l'organe délibérant. Ce rapport constitue une mesure préparatoire à l'adoption du budget primitif.

A - DONNEES GENERALES :

Au 31 décembre 2019, la Collectivité comptait 89 agents en poste quel que soit leur statut contre 86 en décembre 2018 pour 94 emplois au tableau des effectifs (100 en 2018).
A ces agents s'ajoute 1 apprenti

Soit :

- 76 fonctionnaires CNRACL (contre 70)
- 5 fonctionnaires IRCANTEC
- 7 Contrats à durée déterminée (contre 5)
- 1 Contrat à durée indéterminée
- 0 Contrats aidés

Répartis comme suit :

- 17 catégorie A (contre 13 mais avec 4 reclassements imposés par le PPCR) et 3 CDD équivalent au cadre A soit un total de **20 agents A**
- 33 catégorie B (contre 35) et un agent en CDI équivalent à un catégorie B soit **34 agents**
- **40 catégorie C** (contre 35)

36 hommes et 53 femmes. L'âge moyen est de 43 ans.

3 agents sont reconnus travailleurs handicapés : 1 homme et 2 femmes contre 5 en 2018 (départ en retraite et non renouvellement de la reconnaissance).

La différence entre les emplois ouverts (94) au tableau des effectifs et les emplois effectivement pourvu (89) s'explique par :

Rapport d'Orientation Budgétaire 2020 CdC AUNIS SUD

- **Des postes vacants suite à la mise en disponibilité de l'agent titulaire :**

1 Attaché de conservation du patrimoine
1 Adjoint Administratif principal 2^{ème} classe
1 Adjoint Administratif
1 Educateur de jeunes enfants de 1^{ère} classe
1 adjoint technique

- **Un poste vacant suite à la mise en détachement d'un fonctionnaire territoriale vers la FP d'Etat :**

1 Bibliothécaire

La collectivité emploie 2 agents détachés sur emploi fonctionnel, dont 2 femmes.

Sur les emplois permanents on dénombre :

- 36 fonctionnaires hommes
- 45 fonctionnaires femmes
- 3 contractuels hommes
- 5 contractuelles femmes

Répartition des agents par genre selon la filière :

Filières	Femmes	hommes
Administrative	25	5
Technique	8	16
Culturelle	11	9
Sportive	2	6
Médico-sociale	4	0
Animation	3	0
Total	53	36

Cadre d'emplois les plus féminisés :

- Adjoints administratifs : 70%
- Attachés : 55 %

Cadre d'emplois les plus masculinisés :

- Educateurs des APS : 85%
- Adjoints techniques 83%
- Assistants d'enseignement artis. 75%

Age moyen des agents :

Femmes : 43 ans
Hommes 45 ans

Rapport d'Orientation Budgétaire 2020 CdC AUNIS SUD

Evolution de carrière en 2019 :

- 80 agents ont fait l'objet d'un reclassement lié à la réforme territoriale (réévaluation des grilles indiciaires – PPCR)
- 4 agents ont fait l'objet d'une intégration de droit dans un cadre d'emploi de catégorie A liée à la refonte de leur grille indiciaire (2 femmes EJE et 2 femmes Assistante socioéducative)
- 3 mutations (3 femmes) ont rejoint nos effectifs en 2019 dont 2 après une longue période en CDD au sein de la Cdc
- 5 stagiairisations : 4 hommes 1 femme (tous déjà en CDD dans la collectivité)
- 1 nomination par voie d'intégration directe en filière technique : 1 homme
- 1 titularisation : 1 femme
- 37 avancements d'échelon 14 hommes et 23 femmes
7 avancements de grade dont 4 femmes
- 1 recrutement externe : 1 femme
- 1 nouvelle mise en disponibilité pour convenances personnelles : 1 femme
- 1 départ en mutation externe : 1 femme, agent qui était jusqu'ici en disponibilité

B – ORGANISATION DU TRAVAIL

Emplois à temps complet ou non complet :

1 Rédacteur principal de 1^{ère} classe est à 17.5/35^{ème} : 1 femme

13 des 17 agents, assistants d'enseignements artistiques sont à temps non complet, un temps complet représentant 20/20^{ème} : 6 femmes et 7 hommes

3 ont bénéficié d'une augmentation de leur temps de travail (1 homme et deux femmes)

Les 4 emplois d'agents d'entretien pourvus par des femmes sont à temps non complet. 2 de ces agents ont cependant bénéficié en 2019 d'une augmentation de leur temps de travail suite à l'évolution de l'équipe d'entretien après des départ en retraite qui n'avaient pas été remplacés.

C - COMPTE EPARGNE TEMPS

Au 31/12/2019, le total cumulé des jours CET depuis 2014 est de 497 jours (chiffre non définitif car les agents ont jusqu'au 31 janvier 2020 pour déposer leur jours 2019).

7 jours ont été consommés en 2019 (19 en 2018).

54 jours depuis 2014 ont été consommés.

57 agents ont ouvert un CET.

D – FORMATIONS :

244 jours de formations (1 jour = 6 heures) ont été suivis, dont 140 jours par les 3 puis 2 agents du service RH pour le déploiement du logiciel Ciril RH.

41 formations auprès d'organismes privés.

25 hommes et 33 femmes sont partis au moins une fois en formation.

15 stages organisés en union avec la Cdc Aunis Atlantique ont vu des agents de la Cdc Aunis sud inscrits (catalogue commun dit « territorialisé »).

E – REMUNERATIONS

Les rémunérations (brutes) moyennes de la collectivité, des agents employés à temps complet et présents toute l'année 2019 ont été de :

- Catégorie A : 41 295 € (contre 40 951 €) avec :
 - l'intégration d'agents de la catégorie B vers la A
 - le recrutement de deux chargées de mission en 2019
- Catégorie B : 28 433 € (contre 27 869 €) avec :
 - Le transfert d'agents de catégorie B vers la catégorie A
 - Le recrutement d'un agent B en sport en remplacement d'un agent A parti en mutation
- Catégorie C : 23 829 € (contre 22 517 €)
 - Avec le départ en retraite et en disponibilité de 4 agents
 - Le recrutement de 3 nouveaux agents

Soit une répartition entre les sexes comme suit :

- Catégorie A femme : 37 608 € (contre 39 293 €)
- Catégorie A homme : 46 126 € (contre 44 682 €)

- Catégorie B femme : 27 285 € (contre 25 870 €)
- Catégorie B homme : 30 469 € (contre 29 687 €)

- Catégorie C femme : 23 644 € (contre 21 743 €)
- Catégorie C homme : 24 067 € (contre 23 808 €)

La moyenne mensuelle des primes et indemnités par genre et catégorie hiérarchique en 2019 est de :

- **Moyenne Catégorie A Hors DG : 410 €** contre 575 € en 2018
 - o Moyenne Homme : **1001 €** contre 865 € en 2018
 - o Moyenne Femme : **325 €** contre 491 € en 2018.
 - o
- **Moyenne Catégorie A avec DG : 370 €** contre 615 € en 2018
 - o Moyenne Homme **1001 €** contre 865 € en 2018
 - o Moyenne Femme **394 €** contre 572 € en 2018

Cette baisse chez les cadres A femmes s'explique par le reclassement d'agents de catégorie B, reclassé en catégorie A sans modification de leur Régime indemnitaire (3 agents).

- **Moyenne Catégorie B : 418 €** contre 426 €
 - o Moyenne Homme **489 €** contre 492 €
 - o Moyenne Femme **329 €** contre 364 €

La baisse s'explique par le transfert d'agent de catégorie B en catégorie A ce qui diminue le nombre d'agents dans cette moyenne.

- **Moyenne Catégorie C : 216 €** contre 245 €
 - o Moyenne Homme **228 €** contre 219 €
 - o Moyenne Femme **210 €** contre 246 €

L'évolution à la hausse sur les catégories C hommes s'explique par un travail de revalorisation des régimes indemnitaires de ces agents.

Globalement, l'évolution des régimes indemnitaires constatée à la baisse sur les moyennes de 2019 par rapport à 2018 s'explique par :

- Des départs en retraite d'agents en fin de carrière
- De nouveau agents placés en disponibilité qui ne font plus l'objet de rémunération
- Des recrutements de jeunes agents au régime indemnitaire moins important (début de carrière), principalement des femmes.

Cette remarque est d'autant plus importante chez les cadres A où 4 CDD de catégorie A portés par des femmes ont été recrutés en 2019.

II - RAPPORT D'ORIENTATION BUDGETAIRE 2020 – RESSOURCES HUMAINES

Objectif 2020 : Assurer le maintien du service public et assumer les nouvelles compétences transférées par la loi à la Cdc avec un budget contraint mais nécessairement en augmentation.

Introduction :

Aucun départ à la retraite n'est programmé pour 2020. Les agents les plus âgés ont 58 et 59 ans.

Au 31 décembre 2019, 5 agents étaient toujours en disponibilité et remplacés par des agents contractuels :

- 1 au service Communication/culture
- 1 au service culture
- 1 au Relais Assistantes Maternelles
- 1 au service ressources humaines
- 1 au service technique

1 agent est en détachement pour stage dans la fonction publique d'Etat (enseignement). Son poste a été pourvu par une mutation en externe et non par un CDD.

A- ESTIMATIFS DES EVOLUTIONS DES EFFECTIFS 2020 :

1°) CONSERVATOIRE

Assistants d'enseignement artistiques :

Pour septembre prochain, il sera proposé de mettre à jour les temps de travail des assistants d'enseignement artistiques des instruments faisant l'objet d'une forte demande. Ces heures sont actuellement réalisées en heures complémentaires/supplémentaires. Elles pourraient ainsi être pérennisées.

Il s'agit :

- Du poste de clarinette : passage à temps complet de 20h/semaine (poste actuellement de 18h)
- Du poste de saxophone : passage à 8h/semaine (poste à 5h)
- Du poste de violoncelle : passage à 10h30/semaine (poste à 8h)
- D'un des postes de Piano : passage à 16h/semaine (poste à 15h)

Rapport d'Orientation Budgétaire 2020 CdC AUNIS SUD

Agents administratif/ culturel :

Après le départ en retraite de l'agent administratif à temps complet il avait été convenu que l'agent d'animation à 50% basculerait sur un temps complet et que c'est le poste d'agent administratif qui passerait à 50%.

Ce basculement se justifiait aussi par l'acquisition d'un logiciel de gestion du conservatoire et une modernisation des procédures administratives (paiement et inscription en ligne par exemple). Les actions culturelles du conservatoire se développant elles nécessitaient un temps complet.

Ce basculement a eu lieu, l'agent en charge de l'action culturelle est passé à temps complet.

Cependant le poste d'adjoint administratif à temps complet a été fermé mais aucun poste à 50% n'a été ouvert, en parallèle, au tableau des effectifs. Cette situation ne permet donc pas de recruter un agent titulaire sur ce mi-temps d'agent administratif. Il conviendra donc de proposer au Conseil cette création.

Régisseur :

Lors de la réalisation du diagnostic du conservatoire sur les 5 dernières années et la rédaction du projet d'établissement, un autre besoin a été fléché par le service.

Le conservatoire souhaite bénéficier en interne de compétences nouvelles : **celui d'un régisseur.**

Il serait chargé :

- de la régie technique du conservatoire :

Assurer la mise en œuvre des événements des établissements (lien avec les professeurs / artistes invités, installation scénique, transport matériel) ;

Assurer la régie son et lumière lors des événements et des répétitions ;

Veiller au respect de la jauge des salles de diffusion et assurer la sécurité des installations lors des événements ;

- De la gestion et de l'organisation :

Assurer la gestion du matériel musical et mobilier des établissements (devis, commandes, inventaire, locations, prévisions budgétaires, suivi, entretien, réparations, transports) ;

Assurer la gestion de la parthèque (inventaire, prêts, commandes) ;

Veiller au bon fonctionnement des bâtiments (état général, demandes de travaux, suivi des petits travaux) ;

Assurer l'installation des salles, des parties communes et des bureaux (inventaire, déplacement matériel, mise à disposition ponctuellement des instruments)

- De la continuité de service

Dans le cadre de la polyvalence nécessaire à la continuité du service public, l'agent pourra relayer les agents administratifs pour la gestion de la scolarité et des événements et assurer l'accueil du public lors des manifestations de l'établissement (concerts, spectacles, événements, actions hors les murs).

Assurer l'accueil au-delà des heures administratives jusqu'à la fin de cours sur certaines soirées

Le Copil chargé du Projet d'Etablissement a évoqué la possibilité que cet agent soit mutualisé avec d'autres services comme l'école de musique de la Petite Aunis ou le Palace par exemple (sous la forme d'une prestation de service à définir).

2°) RESEAU DES BIBLIOTHEQUES

La mise en place d'un système de navette est inscrite dans le projet Scientifique et Culturel du Réseau des Bibliothèques. L'objectif de ce service est de permettre aux usagers de pouvoir accéder à l'ensemble des documents présents dans le catalogue commun quelle que soit leur bibliothèque de rattachement et sans avoir à se déplacer sur l'ensemble du territoire. Ce service est la réponse aux inégalités d'accès et de diversité et qualité des collections sur ce territoire rural, à l'habitat dispersé, aux bibliothèques majoritairement de type 3.

Outre l'acquisition d'un véhicule dédié, un agent spécifiquement consacré à cette mission sera nécessaire. Evalué à ce jour à 3 jours de travail/semaine il conviendra d'envisager le recrutement d'un agent sur un grade d'adjoint du patrimoine à temps non complet dans le courant de l'année 2020.

3°) POLE PLANIFICATION, URBANISME, MOBILITE, HABITAT

Depuis le 1^{er} juin 2018, un agent a été recruté en CDD pour deux ans (jusqu'au 31 mai 2020) afin d'exercer les fonctions de chargée de mission « Planification, contractualisation et fonds européens ».

L'agent, diplômé d'un master 2 en droit et action publique territoriale et environnementale pourrait également travailler sur la question des mobilités, dont la Cdc devra s'emparer.

Il convient à la collectivité de se positionner sur la poursuite de ce CDD au-delà du 31 mai prochain.

4°) DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE :

Le départ d'un agent chargé du conseil aux entreprises en décembre 2017 n'a pas été remplacé. Le service a assuré cette charge à effectif constant.

La réflexion sur ce poste dépendait de la suite donnée à l'Appel à Projet sur l'accompagnement à la création d'entreprise mené par la Région et pour lequel la Cdc avait postulé. Après le rejet de notre candidature une réflexion doit être lancée.

L'équipe actuelle assure donc ces missions.

Face à la charge de travail, la reprise de l'activité économique il est nécessaire d'envisager le renfort de l'équipe par un nouveau collaborateur. Profil et fiche de poste à définir.

5°) ENVIRONNEMENT

Depuis l'origine la Cdc ne dispose que d'un agent cadre A sur la politique Environnement. En 2018 un agent a été intégré pour gérer l'Espace Info Energie en mutualisation avec 2 autres EPCI (reprise de l'activité d'une association dissoute) mais la responsable du service gère seule avec des stagiaires les dossiers en cours.

Pour 2020, outre un ou plusieurs stagiaire(s) le service va accueillir un **agent en service civique**. A 30 Heures/semaine il travaillera sur la question des Espaces Naturels Sensibles.

Cependant, le service souhaite que la question du recrutement d'un agent à temps complet afin de gérer les questions liées à la **transition écologique et énergétique soit évoqué très rapidement, sur un emploi de type chargée de mission catégorie A.**

6°) TERRITOIRE ZERO CHOMEUR

La constitution du dossier de candidature à l'Appel à Projet et le lancement de cette politique nécessite des moyens humains supplémentaires au sein du service Développement Social.

Un gros travail de prospective et de communication, de management de projet et de coordination des nombreux partenaires est nécessaire.

La fiche de poste et le profil du collaborateur est à définir, une réorganisation interne est également à étudier, le projet Territoire Zéro Chômeur pouvant peut-être, être piloté par un agent déjà en poste, par une redistribution de ses missions avec un nouvel agent à mi-temps, à recruter.

A ce jour le besoin est estimé à un 0.5 ETP, d'un agent ayant le profil d'un chargé de mission.

7°) SERVICES ACTION SOCIALE ET CIAS :

La chargée de mission Projet social de territoire recrutée en CDD de 3 ans est arrivée dans le service en mars 2019. Elle est partagée entre les deux services : PEL (70%) et CIAS (30%).

Cette arrivée a clos la réflexion menée depuis 1 an sur la répartition des missions « Enfance jeunesse famille » et « action sociale » dans ces 2 services.

Concernant le poste de Responsable de l'Épicerie Solidaire, l'agent est, depuis plus d'un an, en maladie. Remplacée par une mise à disposition à temps complet d'un agent du CCAS de la ville de Surgères, la question de l'avenir de ce poste sera étudiée en 2020

Concernant la gestion des stocks de l'Épicerie Solidaire : L'application de la loi Garot par les magasins (dons des invendus) continue à générer un surcroit de travail conséquent. Les dons n'ont cessé d'affluer toute au long de l'année 2019 avec des produits en grande quantité, d'une grande diversité (rayon épicerie boulangerie/pâtisseries/viennoiserie, liquides (sodas)), conserves, pâtes etc., de marque et de poids différents, ce qui nécessite de la manutention, de l'étiquetage, des contrôles (qualité, date de consommation, ...), la fixation des prix, l'approvisionnement du magasin selon quantité et dates limites à écouler en priorité, inventaire physique et informatique, etc...

Un renfort par un CDD de 2 jours /semaine, (soit 12h/semaine) a été mis en place depuis le 26 septembre afin de rattraper le retard généré par cette affluence et par le temps consacré au gestionnaire en 2019 pour accueillir et former les différents agents contractuels qui ont occupé le poste de coordinatrice de l'épicerie.

Aujourd'hui, l'essentiel des tâches effectuées par les 2 agents des stocks relève de la gestion du quotidien, à minima. Il apparaît clairement que cela ne serait pas possible sans ce renfort.

Il peut paraître prématuré de définir si nous sommes dans la situation d'un manque de personnel sur le long terme car il nous faut encore trouver du temps pour donner des éléments quantitatifs objectifs (travail juste commencé d'évaluation du fonctionnement de l'épicerie, en vue de simplifier des procédures administratives, d'organisation logistiques de stockages, d'achats, de prix...).

Pour autant, **le maintien de ce renfort est indispensable jusqu'en juin 2020** (cette période correspond habituellement à une affluence de dons d'après fêtes en plus de l'affluence habituelle).

A NOTER :

L'agent du CCAS de la Ville de Surgères mis à disposition du CIAS pour assurer la mission de gestion de l'aire d'accueil des Gens du Voyage à hauteur de 23H/mois et aujourd'hui caduc du fait de la mise à disposition à 100% de ce même agent pour la gestion de l'Épicerie.

Rapport d'Orientation Budgétaire 2020 CdC AUNIS SUD

Pour autant ce travail est toujours réalisé par l'agent sur du temps de travail Epicerie. Il conviendra, lorsque la situation du poste de responsable de l'épicerie sera réglée, de se questionner sur ces 23 heures nécessaires à la gestion de l'Aire d'accueil.

8°) INFORMATIQUE

Soluris déploie actuellement le RGPD dans les collectivités adhérentes. Il est pour nos communes et pour la Cdc le Délégué à la Protection des Données (DPO). Pour autant cette nouvelle obligation de protection des données nécessite un gros travail de recensement des fichiers détenus, un classement dans le logiciel MATIS mis à notre disposition et un suivi de leur utilité. Il convient également de travailler à la mise en œuvre de mesure de protection des données informatiques et physiques.

Il sera proposé aux communes de travailler à la mutualisation d'un emploi, qui sur le modèle du préventeur, pourrait intervenir sur cette mission RGPD en soutien aux communes et pour la Cdc.

Le poste devra être calibré (diplôme, compétences et donc rémunération,) et une clé de répartition proposée aux communes pour co-financer ce poste. Un CDD sur 1 an, renouvelable, pourrait permettre de démarrer ce chantier sans engager le recrutement d'un fonctionnaire puisque les missions n'ont pas vocation à être pérennes.

9°) SITE ARCHEOLOGIQUE :

La demande de mise en disponibilité pour convenances personnelles de la responsable Culture et patrimoine a engendré son remplacement par un agent en Contrat.

L'agent ayant renouvelé sa demande pour 2020, il n'y a pas de besoin spécifique sur ce service. L'agent recruté en CDD donne parfaitement satisfaction. Son CDD sera renouvelé sur la durée de l'absence du fonctionnaire.

10°) RESSOURCES HUMAINES :

Le changement de filière du préventeur a été réalisé. Celui-ci est passé conformément au DOB 2019 de la filière administrative à la filière technique ce qui est plus conforme à son métier. Ce glissement n'a eu aucune incidence financière les deux grades étant sur la même grille de rémunération. L'avantage est principalement pour l'avenir de l'agent.

La demande de disponibilité pour convenances personnelles d'un agent du service a cependant été la surprise de l'année 2019. Il est donc remplacé par un agent en CDD.

10-1°) FORMATION :

Ces dernières années, la technicité des métiers exercés au sein des équipes engendre une multiplication des demandes de formations hors CNFPT mais plutôt portées par des organismes spécialisés.

Ajouté à la prochaine mise en place du Compte Personnel de Formation il conviendra de prévoir une enveloppe « formation » un peu plus conséquente afin de répondre aux besoins des services et aux demandes des agents.

11°) ADMINISTRATION GENERALE :

Le service, conformément au DOB 2019 a été renforcé par le recrutement d'un agent de catégorie B en décembre 2019.

L'agent d'accueil du siège social de la Cdc qui devait reprendre son poste après son Congé de longue maladie et son mi-temps thérapeutique n'a finalement pas repris le travail.

Le CDD du service remplacement du CDG 17 est donc toujours d'actualité.

11 – 1 °) CHSCT

La mise en place depuis 2015 du CHSCT propre à la Collectivité a permis d'avancer sur les questions du bien-être au travail et de la sécurité des agents (entre autres). Cependant l'absence de budget dédié n'a pas permis la réalisation de certaines opérations non programmées par les services destinataires ou non budgétées en début d'année.

Il est souhaité le fléchage d'un budget spécifique permettant au CHSCT de gérer directement ses projets, projets validés par les élus et les agents membres de cette instance.

12°) SERVICE TECHNIQUE 2020 :

Le service a connu beaucoup de mouvements de personnel et est désormais stabilisé grâce à des pérennisations de CDD sur les postes vacants (retraites de 2017/2018, démission).

Le renfort de l'équipe par un contrat d'apprentissage a enfin été réalisé en 2019. Il se poursuivra sur 3 ans.

Un poste à 50% sur des missions d'assistante administrative a été mis en place, conformément aux prévisions du DOB de 2019 en mai. Il permet de décharger le responsable du centre technique de tâches administratives et de fluidifier les relations entre le centre technique, le siège et les autres bâtiments pour toutes les questions d'ordre administratif, et les interventions.

Le déploiement de l'outil informatique de gestion du service doit devenir opérationnel en 2020.

Seul le renforcement de l'équipe par un saisonnier pendant la période de l'ouverture des piscines et des travaux d'espaces verts est souhaité. Jusqu'ici l'équipe assurait ces missions sans renfort saisonnier mais cela devient compliqué notamment par l'augmentation des plages horaires des piscines et l'étendue des travaux à réaliser (entretien de ZA notamment l'été).

TABLEAU RECAPITULATIF DES DEMANDES DE CREATION DE POSTE :

			Coût estimatif annuel	Coût estimatif 2020 (mai-dec)
CONSERVATOIRE				
Agent d'accueil	Adjoint adm. TNC – 50%	Titulaire –	14 500	10 200
Régisseur	Adjoint techn TC	CDD – 1 an	28 000	19 000
RESEAU DES BIBLIO				
Navette	Adjoint du patrimoine TNC 50%	Titulaire	13 000	10 200
DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE				
Cadre A	Attaché TC	Titulaire	40 000	28 000
TRANSITION ENERGETIQUE				
Cadre A	Attaché TC	CDD chargé de mission	40 000	28 000
TERRITOIRE ZERO CHOMEUR				
Cadre A	Attaché TNC 50%	CDD chargé de mission	16 000	11 000
RGPD				
Informaticien	Adjoint techn TC	CDD 1 an	28 000	19 000
			total	179 500
				125 400

-0-0-0-

Et toujours :

- Des **saisonniers** pour les piscines (caisse, entretien, BNSSA, BEESAN)
- Des **étudiants** pour **des stages d'études** (un stage est attendu sur le thème de la mutualisation)
- Des **remplacements** maladie, congés ... soit par le biais du CDG 17 – service remplacement, soit directement.

B - ELEMENTS FINANCIERS SUR LES DEPENSES DE PERSONNEL

1°) TRAITEMENTS INDICIAIRES

Réalisés 2019 : **3 687 155 €** (contre 3 520 626 € soit + 166 529 € // 2018)
Elles représentent **30.40%** (28.72 % en 2018) **des dépenses réelles de fonctionnement**

➤ **Estimatif Traitements indiciaires 2020 :**

Des augmentations sont à venir compte tenu :

- Les créations de postes évoquées ci-dessus,
- Du glissement vieillesse et technicité (GVT)

Rapport d'Orientation Budgétaire 2020 CdC AUNIS SUD

- Des réformes imposées des points d'indices et des carrières (PPCR), la modification des cotisations et l'indemnité compensatrice de la CSG...

2°) REGIME INDEMNITAIRE :

Réalisés 2019 : **313 623 €** (contre 302 959.33 € soit + 10 663 € // 2018) avec :

- La mise en place du RIFSEEP et notamment du plancher minimum de 600 € / an de RI par agent en ETP.
- le départ en retraite d'agents en fin de carrière avec des RI plus importants que la moyenne.

➤ **Estimatif Régimes indemnitaires 2020 :**

L'enveloppe de l'ensemble des régimes indemnitaires devrait évoluer au regard du versement du CIA 2019 en début d'année 2020 et selon les créations de postes puis recrutements, qui seront validées et réalisées.

Les crédits théoriques nécessaires pour couvrir 100% du RI de tous les agents inscrits au tableau des effectifs (100) est d'environ 340 000 € non compris le C.I.A (9 000 €) dont le versement interviendra en début d'année 2020 au regard des entretiens d'évaluation 2019.

Le CIA 2020 sera imputé au budget 2021.

A noter que l'indemnité compensatrice à la suppression de la CSG est imputée comme une indemnité (RI) et vient augmenter le montant de l'article budgétaire correspondant (64118).

3°) NBI

Réalisés 2019 : **27 349 €** (contre 17 931.01 € en 2018)

Cette augmentation tient au fait qu'en 2019 l'ensemble des agents en situation d'encadrement de plus de 3 agents ont bénéficié d'une NBI d'encadrant qui n'était pas appliquée jusqu'ici. Cette mesure avait été négociée dans le cadre de la mise en place du RIFSEEP.

Parallèlement les encadrants n'avaient pas d'augmentation de leur RI mais un maintien du net à payer par une diminution de l'IFSE.

32 agents (contre 24 agents) bénéficient désormais d'une NBI selon la répartition suivante :

- NBI de direction : 3 agents
- NBI d'encadrant : 7 agents
- NBI Accueil : 13 agents
- NBI Responsable de bassin (ETAPS MNS) : 3 agents sur 4 mois
- NBI responsable d'un service à technicité particulière : 1 agent
- NBI de maître d'apprentissage : 1 agent
- NBI gestionnaire de régie : 3 agents
- NBI fonction animation et politique sociale des EJE : 1 agent

➤ **Estimatif pour les NBI 2020 :**

Les NBI sont accordées de droit lorsque l'agent remplit les fonctions y ouvrant droit.

Dans le cadre du RIFSEEP une mise à jour a été réalisée

Il n'y a pas d'évolution à souligner sur ce point.

Le budget NBI devrait être d'environ 28 000 €.

4°) HEURES SUPPLEMENTAIRES :

Réalisés 2019

- 16 heures supplémentaires (contre 59.15 en 2018)
 - 72 heures de nuits (contre 131.50 en 2018)
 - 759.00 heures complémentaires (contre 541.25 en 2018)
- = pour un total de **13 105.93 €** (contre 12 167.76 €) et **847.00 heures** (contre 731.90 heures)

Soit + 938.17 €.

L'augmentation des heures complémentaires s'explique par le recours important à ces heures pour l'équipe d'entretien des locaux qui a testé une nouvelle organisation du travail. Cette organisation test ayant montré son efficacité, une modification du tableau des effectifs a été votée pour une application à compter de décembre 2019 en confortant leur poste (augmentation du temps de travail des postes) mettant fin aux heures complémentaires régulières.

➤ **Estimatif Heures supplémentaires 2020 :**

Pour 2020 la consigne reste de privilégier, lorsque les heures supplémentaires n'ont pas pu être évitées, la récupération sur des périodes moins chargées.

La rémunération des heures supplémentaires reste limitée sauf nécessité de service.

5°) ASTREINTES

Réalisés 2019 : **357.25 unités** (contre 335.25) pour un montant **de 12 288.40 €** (11 737.35 € en 2019) soit + 551.05 €

Rappel des montants de l'Astreinte d'exploitation et de sécurité – Filière technique :

Semaine complète : 149,48 €

Du lundi matin au vendredi soir : 40,20 €

Du vendredi soir au lundi matin : 109,28 €

Nuit entre le lundi et le samedi inférieure à 10 heures : 8,08 €

Nuit entre le lundi et le samedi supérieure à 10 heures : 10,05 €

Samedi ou journée de récupération : 34,85 €

Dimanche ou jour férié : 43,38 €

➤ **Estimatifs pour les Astreintes 2020 :**

La charge des astreintes devrait se maintenir.

6°) AVANTAGE EN NATURE 2019/2020 :

Au regard de la définition légale de l'avantage en nature, aucun agent de la CdC Aunis Sud n'en bénéficie.

Les agents ont accès à des véhicules de service (qui ne peuvent donc pas être remis à leur domicile), les téléphones et ordinateurs portables mis à leur disposition sont strictement professionnels et ne doivent pas être utilisés pour des communications ou activités personnelles.

7°) CNAS 2019/2020 :

La cotisation unitaire augmente pour atteindre 212 € (contre 207 € en 2019) par agent et 137.80 € pour les retraités, (contre 134.50 €), soit un montant estimatif 2020, avec l'effectif actuel, de **19 694.80 €** (contre 19 292 € en 2019).

La collectivité cotisera à ce jour (janvier 2020) pour 89 actifs (contre 91) et 6 retraités (contre 8).

En 2019, l'ensemble des agents a pu bénéficier d'un « retour » en prestations pour une valeur **de 19 316 €** (25 905 € en 2018) **de prestations directement versées aux agents** (prestations diverses : Noël, soutien à l'éveil culturel, séjour classe environnement, Plan d'épargne chèque vacances, chèques culture ou disque, billetteries, ticket CESU, séjours et vacances, coupons sport, chèque lire ...) et de **1 786 €** (1 398 € en 2018) **d'avantages sur des achats de produits partenaires.**

8°) LES TITRES RESTAURANT

Réalisés 2019 : L'achat des titres restaurants a représenté une dépense de **63 220 €** (67 375,00 € en 2018) soit 31 610 € de charge nette pour la Cdc.

La réduction (- 4 155 €) tient aux absences pour maladie (2 agents absents pratiquement toute l'année) et à la réduction des droits pour les demi-journées d'absences.

Seuls 8 agents titulaires ont refusé d'en bénéficier.

Les agents en CDD de plus de 6 mois y ont accès.

➤ Estimatifs titres restaurant 2020 :

Au regard des évolutions des effectifs, le budget sera estimé, sachant cependant que le montant total n'est jamais atteint car les jours de formations et congés maladie sont déduits.

9°) L'ASSURANCE MAINTIEN DE SALAIRE

Réalisés 2019 : La collectivité a décidé en 2014 de participer à l'assurance maintien de salaire que les agents peuvent contracter (sans obligation).

Sur présentation d'une attestation annuelle, l'employeur verse une participation fixée en fonction de l'indice de rémunération de l'agent.

Pour 2019, ce sont 39 agents (contre 42 agents en 2018) qui en ont bénéficiés pour **5 492.09 €** (contre 5 036.96 €).

La baisse du nombre d'agents assurés s'explique par les **départs d'agents qui étaient assurés** et le fait que les nouveaux ne s'assurent pas encore sur ce risque. L'augmentation des cotisations des mutuelles est aussi un frein important.

L'augmentation des crédits tient au constat que ce sont principalement les revenus les plus confortables qui s'assurent faisant augmenter la part de la participation employeur qui est proportionnelle à l'indice de rémunération.

Une information régulière est faite auprès des agents (Communication Interne) afin de les sensibiliser.

➤ Estimatif pour l'assurance maintien de salaire 2020 :

Le budget 2020 reste à définir dans une enveloppe constante comprise entre 5 000 et 5 500 €.

Rapport d'Orientation Budgétaire 2020 CdC AUNIS SUD

10°) L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL :

Le temps de travail des agents est fixé à 35 Heures. Mais selon l'organisation des services et la demande des agents un choix est possible entre :

- 35 Heures / semaine
- 37 heures avec 11 jours de RTT /an
- ou 39 Heures avec 22 jours de RTT/an.

Pour les assistants d'enseignement artistique un temps plein correspond à 20H/semaine.

Le temps de travail global est donc bien de 1 607 h (base 35 H).

SYNTHESE DES PRINCIPAUX INDICATEURS SUR 4 ANS

	2016	2017	2018	2019
Charges de personnel	3 377 799	3 462 152	3 520 626	3 686 477.00
%tage dépenses réelles de fonct	28,54%	29,02%	28,72%	
Régime indemnitaire	294 231,60	275 194,00	302 959,33	313 623.00
nbrs d'agents	69	66	80	
moyenne en €/mois	355,35	315,58	347,47	
NBI	18 185.00	17 558,56	17 931,01	27 349.00
nbres d'agents	23	24	24	32
Heures supplémentaires	391,5	346,75	59,15	16
Heures de nuits	96,5	51	131,5	72
Heures complémentaires	956,5	957,5	541,25	759.00
total	1 444,50	1 355,25	731,90	847.00
coûts en euros	23 069,17	19 596,78	12 167,76	13 105.93
Astreintes coûts en euros	13 336,39	10 629,21	11 757,35	12 288.40
CNAS coûts en euros	18 287	18 395	18 921	19 694.80
Nbres d'adhérents	88	91	91	91
<i>Bénéficie aux agents</i>	21 781,00	22 658,00	25 905,00	21 102.00
Achats Titres restaurant	67 580	66 005	67 375	63 220
Assurance maintien salaire	6 342,40	5 672,05	5 036,96	5 492.09
nbres d'agents bénéficiaires	59	51	42	39

C - FOCUS SUR LA MUTUALISATION DES SERVICES :

Depuis 4 ans les nombreuses **conventions de mise à disposition** continuent d'être signées :

- Pour les activités du conservatoire dans les communes – mise à disposition des services techniques lors des manifestations
- Entre notre CIAS et le CCAS de Surgères pour la gestion de l'aire d'accueil des Gens du Voyage et des terrains familiaux
- La ville de Surgères pour la gestion de la caisse de la piscine
- Avec la commune de La Devise pour l'entretien de la piscine et la gestion de la caisse (réduisant le recrutement de saisonniers)
- Avec Saint Saturnin du Bois pour l'entretien du site archéologique
- Avec Saint Pierre La Noue pour l'entretien des équipements sportifs du Pré Bègue
- Avec l'Harmonie de Surgères : mise à disposition d'un agent assistant d'enseignement artistique
- Avec de nombreuses communes pour la distribution des publications de la Cdc par les agents communaux.

Pour les formations et habilitations, les communes et la Cdc mettent en commun leurs agents afin de constituer des groupes conséquents et obtenir de meilleurs prix.

La Cdc participe toujours aux services unifiés avec la Cdc Aunis Atlantique :

- pour le SIG, dans lequel le Syndicat de SCOT La Rochelle Aunis vient d'être intégré.
- pour l'Espace Info Energie (EIE) avec également la Cdc Vals de Saintonge Communauté.

Et toujours avec la Cdc Aunis Atlantique :

- Une entente pour la gestion du Conseil de développement (avec un agent mis à disposition à 25% financé à 2)
- Une entente pour la gestion de l'OTAMP

Pour 2020 plusieurs projets devront avancer dans leur réflexion :

Il conviendra au prochain COPIL de définir les cadres d'emploi et les conditions de la mise à disposition des agents ainsi que les clés de répartition financière :

- D'un agent au service marché
- D'un informaticien affecté au RGPD (cf infra)
- D'un agent régisseur de spectacle (cf infra) avec les partenaires culturels (plus que les communes).

Le Schéma de mutualisation devra également être remis à jour avec la nouvelle équipe après les élections et la désignation des membres du prochain COPIL Mutualisation.

III. ORIENTATIONS D'INVESTISSEMENT

Pour rappel, les opérations pluriannuelles en cours sont les suivantes :

- Pôle Gare de Surgères : poursuite des études et lancement des premiers travaux
- Maison de l'Enfance Ballon – Ciré : poursuite des études et démarrage des travaux
- Extension du siège et création du Relais d'Assistantes Maternelles : démarrage des travaux dès janvier
- Salle multisports de Surgères : poursuite des études et démarrage des travaux

AP/CP	Crédits de paiement 2020	Crédits de paiement exercices suivants	Subventions budgétées
Pôle Gare de Surgères	675 000 €	4 375 000 €	0 €
Maison de l'Enfance Ballon - Ciré	1 029 445 €	149 245 €	277 456 €
Extension du siège social + création RAM	2 355 000 €	580 000 €	90 000 €
Salle multisports de Surgères	755 000 €	1 975 000 €	0 €
TOTAL	4 814 445 €	7 079 245 €	367 456 €

Autre opération à réaliser sur l'exercice, l'acquisition du bâtiment ex-ENILIA à Surgères pour une somme, honoraires de notaire inclus, de 400 000 €. Cette opération devra également être financée par emprunt.

Ces opérations nécessiteront une mobilisation de financement par emprunt sur l'exercice estimée à 4 495 000 €.

Les autres opérations d'investissement doivent être autofinancées, afin de ne pas nécessiter la réalisation d'emprunts nouveaux. Ainsi, selon les éléments de la prospective financière et les premières données de la préparation du budget 2020, **le volume d'investissement réalisable, net de subventions, est de 700 000 €.**

Un arbitrage sera donc nécessaire afin de définir les investissements qui seront retenus sur l'exercice. Les opérations suivantes sont notamment envisagées sur l'exercice :

- Compétence sport : 818 385 € dont :
 - o Terrain de tir à l'arc à Forges : lancement des études de faisabilité pour 20 300 €
 - o Piste d'athlétisme de Surgères : mise en place d'un revêtement synthétique pour 100 000 €
 - o Préau du complexe sportif de Surgères : fermeture de l'arrière pour assurer une meilleure protection contre les intempéries : 50 000 € et agrandissement 15 000 €
 - o Piscine de Surgères : Rénovation de la salle des machines, remplacement du système de filtration et mise en conformité hydraulique des eaux rejetées : 270 000 €

Rapport d'Orientation Budgétaire 2020 CdC AUNIS SUD

- Poursuite du plan Ad'Ap : 74 880 € sur l'année sur le complexe sportif de Surgères dans le cadre d'un plan pluriannuel de travaux sur les bâtiments et équipements communautaires
- Compétence culture :
 - Conservatoire de musique : acquisition d'un bâtiment modulaire pour créer une seconde salle d'activités musicales de 60 m², avec un bloc sanitaire pour 150 000 € (installation amortie en 4,8 ans par rapport à une location d'équipement similaire)
 - Ecole de musique de la Petite Aunis : 26 950 € de travaux sur le parking, l'acoustique et les menuiseries extérieures
 - Réseau des bibliothèques : 34 200 € principalement pour la mise en place de la navette entre les bibliothèques pour assurer la rotation des fonds documentaires nécessitant l'acquisition pour 2020 d'un véhicule (25 000 €) potentiellement subventionnement à hauteur de 50% par la DRAC
- Tourisme :
 - Site archéologique : 52 490 € de travaux et équipements programmés avec une demande de subvention à hauteur de 35 000 €
 - Création de nouvelles boucles cyclo-touristiques et planimètres 35 000 € avec une demande de subvention à hauteur de 7 500 €
- Compétence Environnement : Lancement du Plan Climat Air Energie Territorial 30 020 €
- Développement économique : réserve foncière avec la SAFER pour la zone du Petit Sergent 45 200€
- Urbanisme :
 - SIG : Migration du SIG en mode Web et banque de données occupation du sol : 24 950 €
 - Finalisation du PLUI-H : 41 500 €

IV. BUDGETS ANNEXES

- **Budgets de lotissement :**

Les opérations prévues pour 2020 sur les zones d'activités, correspondant à des reports d'acquisitions foncières ou d'aménagements déjà prévus en 2019, sont les suivantes :

- **Zone de Saint Mard « Le Petit Sergent »** : acquisition foncière (97 781 m²) pour un coût total de 269 754 € HT.
- **Parc d'activités de La Combe** : lancement des travaux, retardés en 2019, de l'opération d'aménagement de la zone en fin d'année 2020 pour 1 085 000 €. Cette opération est éligible à la DETR et à la DSIL.
- **Zone du Fief Girard Est D5** : lancement de l'extension du Fief Girard Nord Est avec l'acquisition des parcelles (340 254 € HT)
- **Zone Le Thou Tranche II** : acquisition foncière pour une somme de 300 502 € HT.
- **Parc commercial de La Perche** : participation aux travaux d'aménagement du carrefour réalisés par le Département et extensions de réseaux (212 000 € HT)
- **Zone de Forges** : acquisitions foncières avec le Département (230 750 €)
- **Zone de Ciré d'Aunis** : acquisitions foncières et études (134 255 €)

- **Budgets annexes Bâtiments Relais et Pépinière Agroalimentaire :**

Aucune opération particulière n'est prévue pour ces budgets annexes qui poursuivent leur fonctionnement actuel.

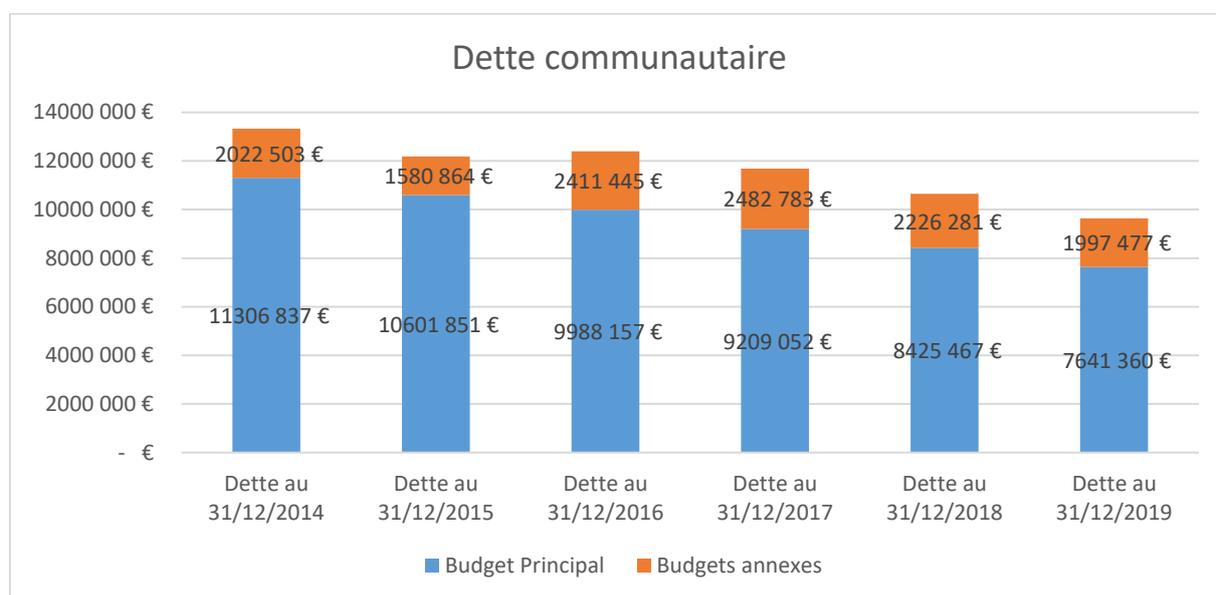
L'emprunt porté par le budget annexe Bâtiment Relais est entièrement remboursé, ce budget générera donc désormais un excédent.

V. LA DETTE

NB : Suite à la signature du procès-verbal de mise à disposition de la gendarmerie d'Aigrefeuille, les emprunts associés à l'équipement ont été repris par la CdC au 1^{er} janvier 2015. Les montants de la dette 2017 et des exercices antérieurs sont corrigés de cette reprise.

Au 1^{er} janvier de l'exercice, le **total de la dette** de la Communauté de Communes AUNIS SUD, tous budgets confondus, s'élève à **9 638 837 €**, en diminution de près de 1 013 000 €.

Le budget principal a vu son endettement diminuer de plus de 784 100 €. Quant aux budgets annexes, cette diminution a été de 228 804 €.



Niveau de taux :

Le **niveau de taux de moyen de la dette est de 2,32 %**, contre 2,52 % au 31 décembre 2018.

Le niveau de taux de la CdC est ainsi faible, les possibilités de renégociations ont été étudiées et réalisées si elles présentaient un bénéfice.

Structure de la dette :

La dette de la Communauté de Communes AUNIS SUD est globalement très saine. Près de 71% de la dette est à taux fixe, le reste étant à taux variable (20%) et à taux structuré (9%). Cet emprunt à taux structuré est le seul emprunt de la Communauté de Communes ne disposant pas d'un classement A1, c'est-à-dire le niveau de sécurisation le plus élevé. Cet emprunt classé B2 est le suivant :

Rapport d'Orientation Budgétaire 2020 CdC AUNIS SUD

- Emprunt avec capital restant dû de 908 000 € au 31 décembre 2019 avec un taux fixe de 2,57% tant que l'EURIBOR 1 mois ne dépasse pas le taux de 5,5%. Au-delà, le taux d'intérêt appliqué égale le taux de l'EURIBOR 1 mois. Le risque de cet emprunt est très mesuré, l'EURIBOR 1 mois étant à un niveau actuel proche des 0%. Cet emprunt a financé une partie de la construction de la brigade de gendarmerie de Surgères. Cet emprunt vient à échéance en 2038.

Ratios d'endettement :

Ratios corrigés suite à la reprise des emprunts liés à la gendarmerie d'Aigrefeuille au 1^{er} janvier 2015.

2 ratios d'endettement permettent une lecture du poids de la dette en rapport aux capacités financières de la collectivité :

	2015	2016	2017	2017 corrigé *	2018	2018 corrigé *	2019
Capacité de désendettement (dette / CAF brute)	7,26	9,96	5,67	6,33	6,60	6,38	5,79
Poids de la dette (dette / recettes réelles de fonctionnement)	78%	75%	68%	69%	64%	64%	57%

* ratios corrigés des produits exceptionnels en 2017 et de l'écriture de charges exceptionnelles de 2018

Les ratios d'endettement de la Communauté de Communes poursuivent leur amélioration, du fait à la fois de la progression de l'autofinancement et de la diminution de la dette.

VI. SYNTHÈSE

L'avancement des projets structurants, à savoir le Pôle Gare de Surgères, la maison de l'enfance Ciré-Ballon, la salle multisport de Surgères et l'extension du siège social, portés par la Communauté de Communes AUNIS SUD nécessite la **mobilisation de ressources financières très importantes**, notamment sur l'exercice 2020.

Ainsi, un **volume d'emprunt de 4 500 000 €** devra être au maximum mobilisé sur cet exercice pour financer ces opérations sur le budget principal. Cette hausse de l'endettement peut être comparée à la baisse continue de la dette du budget principal réalisée depuis 2014 (-3,7 millions d'euros).

La CdC AUNIS SUD se doit également de générer un **autofinancement** suffisant pour financer les investissements courants contribuant au maintien en état des équipements en cours et / ou répondant à des obligations pour la collectivité (PLUIH, Plan Climat Air Energie Territorial, plan accessibilité ...), et être à même de supporter les futures annuités de la dette nouvelle créée.

Ainsi, et comme depuis 2016, l'effort mené sur les dépenses de fonctionnement sera poursuivi :

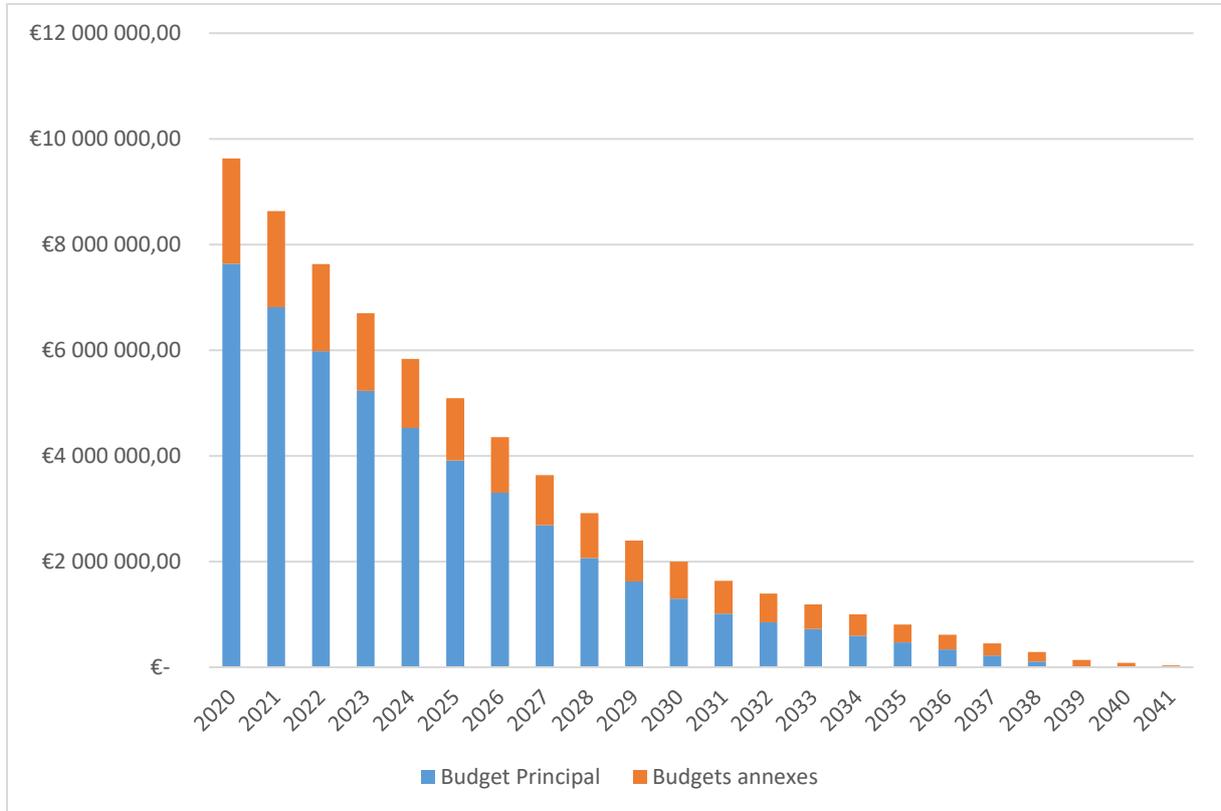
- **Gel des charges à caractère général à leur niveau 2019**
- **Gel des subventions au niveau du CA 2019**

Cette exigence, imposée aux dépenses de la collectivité, répond aux stipulations inscrites dans la loi de programmation 2018 – 2022 concernant l'évolution des dépenses des collectivités territoriales limitée à 1,2% par an.

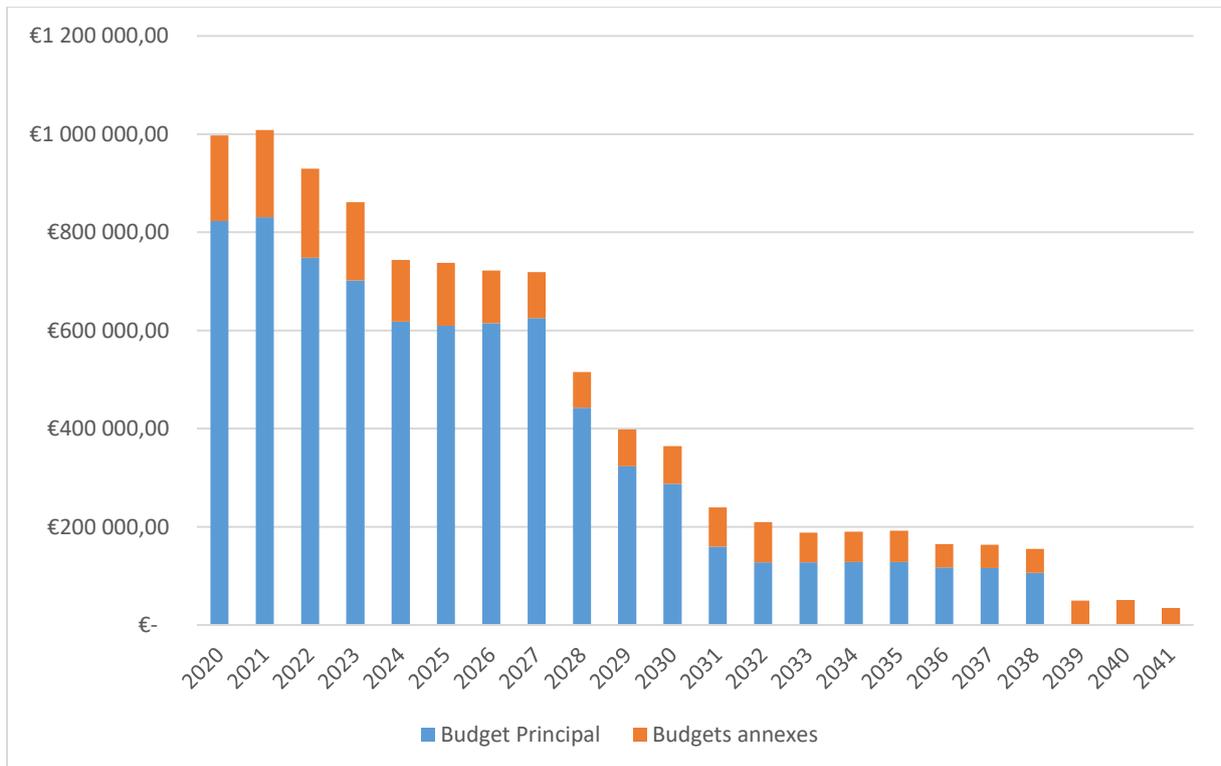
Enfin, les autres opérations d'équipement réalisées sur l'exercice se devront d'être autofinancées afin de ne pas nécessiter la souscription d'emprunts supplémentaires.

ANNEXES

Profil d'extinction de la dette sans souscription d'emprunts nouveaux :



Evolution du remboursement en capital de la dette sans souscription d'emprunts nouveaux :



Rapport d'Orientation Budgétaire 2020 CdC AUNIS SUD

Evolution des charges d'intérêts de la dette sans souscription d'emprunts nouveaux :

