



CONSEIL MUNICIPAL DU JEUDI 25 NOVEMBRE 2021

DÉLIBÉRATION N°DEL2021-167

Budget principal Rapport sur les orientations budgétaires 2022 (Finances)

7.1

Rapporteur : Aïssa HIRTI

Nombre de membres en exercice	39
Nombre de présents	32
Nombre de pouvoirs	5
Votants	37

L'an deux mille vingt et un, le vingt-cinq novembre à vingt heures, le Conseil municipal de la Mairie de Dreux, dûment convoqué le dix-neuf novembre deux mille vingt et un, s'est réuni à DREUX sous la Présidence de Pierre-Frédéric BILLET, Maire.

Étaient Présents : Pierre-Frédéric BILLET, Jean-Michel POISSON, Caroline VABRE, Aïssa HIRTI, Sébastien LEROUX, Mounir CHAKKAR, Josette PHILIPPE, Jacques ALIM, Lydie GUERIN, Sophie WILLEMIN, Pascal ROSSION, Chérif DERBALI, Chantal DESEYNE, François JAGUIN, Hélène BARBE, Alain GUENZI, Valérie VERDIER, Christine PICARD, Arnaud DAUTREY, Ratko KLISURA, Nelson FONSECA, Yucel KISA, Amber NIAZ, Marie-Françoise SCAVENNEC, André HOMPS, Valentino GAMBUTO, Florence ARCHAMBAUDIERE LE PARC, Laurent FONTAINE, Maxime DAVID, Huguette POISSON, Nicola CARNEVALE, Sabine FRETEY.

Pouvoirs : Fouzia KAMAL donne procuration à Aïssa HIRTI, Mariam CISSÉ donne procuration à Sébastien LEROUX, Caroline IFTEN donne procuration à Sophie WILLEMIN, Lucie BROTON donne procuration à Yucel KISA, Carine GENTIL donne procuration à Valentino GAMBUTO.

Absents non excusés : Talal ABDELKADER, Silvia COUSIN

Le quorum étant atteint, le Conseil municipal peut valablement délibérer.

Secrétaire de séance : Amber NIAZ

En application de l'article L.2312-1 du Code Général des Collectivités Territoriales, 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 à l'article 23 du règlement intérieur approuvé par le Conseil municipal du 02 octobre 2014 conformément à l'article L.2121-8 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Il est pris acte de ce débat par une délibération spécifique et doit faire l'objet d'un vote.

L'article 107 de la loi NOTRe a modifié l'article L.2312-1 du Code Général des Collectivités Territoriales relatif au débat d'orientation budgétaire, en complétant les dispositions relatives à la forme et au contenu du débat.

Dans les communes de plus de 10 000 habitants, le rapport mentionné au deuxième alinéa de l'article L.2312-1 comporte, en outre, une présentation de la structure et de l'évolution des dépenses et des effectifs. Ce rapport précise notamment l'évolution prévisionnelle et l'exécution des dépenses de personnel, des rémunérations, des avantages en nature et du temps de travail. Il est transmis au représentant de l'Etat dans le département et au président de l'établissement public de coopération intercommunale dont la commune est membre ; il fait l'objet d'une publication. Le contenu du rapport ainsi que les modalités de sa transmission et de sa publication sont fixés par décret. Ce dernier est paru le 24 juin 2016 (n°2016-841) et est codifié (article D.2312-3 du Code Général des Collectivités Territoriales).

Avis de la Commission Modernisation et Restructuration des Services, Finances, Ressources Humaines, Administration Générale et Commande Publique : 6 avis favorables – 1 abstention

LE CONSEIL MUNICIPAL,

ENTENDU l'exposé de Aïssa HIRTI,

Prend acte, à l'unanimité de la tenue du débat sur les orientations budgétaires 2022 du budget principal.

Le registre dûment signé par tous les membres présents.
Extrait certifié conforme au registre des délibérations.

En application de l'article R.421-1 du code de justice administrative, la présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif d'Orléans dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou notification. Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique accessible par le site internet www.telerecours.fr.

**Le Maire,
Conseiller régional**




Pierre-Frédéric BILLET

Document certifié exécutoire
Dépôt à la Sous-Préfecture de DREUX le **03 DEC. 2021**
Et affichage le **30 NOV 2021**

RAPPORT SUR LES ORIENTATIONS BUDGETAIRES

BUDGET PRINCIPAL

EXERCICE 2022

Le débat sur les orientations budgétaires est un prélude incontournable et une condition de validité du budget. Il donne l'occasion d'une discussion, en principe, féconde et constructive de la politique budgétaire et financière de notre collectivité.

Il nous permet d'exposer les grandes lignes de nos projets pour le prochain exercice et de les partager avec l'ensemble de la municipalité.

Ce débat a une importance particulière. Il est marqué par l'ampleur des investissements destinés à préparer l'avenir de notre ville. Il ne dépend que de nous, mais on ne le devine pas, on le fait.

Il n'est pas sans intérêt de faire le point sur les grands équilibres et ratios structurants de nos finances que vous trouverez sur les diapositives.

La maîtrise de nos comptes et la stabilité de nos taux d'imposition en 2022 seront la matrice du budget 2022.

Toutes ces priorités feront l'objet de ce débat organisé autour du cadre international, national et local selon le plan suivant :

- I. Le cadre international
- II. Le cadre national
 - A – Le contexte des finances publiques
 - a – Le déficit
 - b – La dette publique
 - B – Les dotations de l'Etat
- III. Le cadre drouais
 - A – La section de fonctionnement
 - 1. Les recettes de fonctionnement
 - 1 - a – Les impôts et taxes
 - 1 – b – Les dotations
 - 1 – c – Les autres dotations
 - 1 – d – Les produits des services et du domaine
 - 1 – e – Les produits financiers et exceptionnels
 - 2. Les dépenses de fonctionnement
 - 2 – a – Les charges à caractère général
 - 2 – b – Les frais de personnel
 - 2 – c – les autres charges de gestion courante
 - B – La section d'investissement
 - 1- Les dépenses d'investissement
 - 2- Les recettes d'investissement
 - 2 – 1 – Les participations et subventions
 - 2 – 2 – Les emprunts

Conclusion

I – LE CADRE INTERNATIONAL

La situation financière internationale telle que nous l'avons décrite l'année dernière n'est plus la même et sera différente en 2022 (les mesures prises par les Etats pour enrayer la propagation du virus COVID-19 dans le cadre du confinement ont brutalement ralenti la croissance économique mondiale en 2020).

Le Fonds Monétaire International (FMI) et la Banque Mondiale s'attendent à ce que la croissance économique mondiale s'établisse entre 5,6% et 6% en 2021 et entre 4,7% et 4,9% en 2022. Les économies avancées devraient retrouver leurs niveaux de croissance d'avant crise d'ici 2022 mais la plupart des pays émergents et en développement auront besoin de plusieurs années pour se redresser.

Cette hausse de croissance en 2021 et 2022 s'explique par la prise de nouvelles mesures de soutien budgétaire dans les grands pays.

Aux USA, le FMI prévoit un taux de croissance de l'économie américaine de 7% en 2021. C'est le taux le plus élevé depuis plusieurs décennies. L'institut a qualifié la reprise de la plus grande économie du monde de remarquable après la récession enregistrée en 2020 en raison de la pandémie de coronavirus. Ce rebond est le résultat, selon le FMI, des mesures de soutien budgétaire, citant le plan de 1 900 milliards de dollars adopté fin mars, les chèques directs aux ménages et la prolongation des allocations chômage.

En Chine, le Produit Intérieur Brut (PIB) a bondi de 18,3% au premier trimestre 2021. C'est une croissance record. Il faudrait cependant relativiser cette performance car le PIB de la seconde économie du monde s'était effondré au premier trimestre 2020 s'établissant à -6,8%. Sur les six premiers mois, la croissance chinoise a atteint 12,7%. Il faudrait rappeler que ce pays a été l'un des rares au monde à dégager une croissance positive en 2020 avec 2,3%. Les statistiques du FMI prévoient un taux allant de 7 à 8,4% à la fin de l'année 2021. L'économie chinoise est tirée essentiellement par l'exportation et la production industrielle.

Au Japon, le PIB avait chuté en 2020 à -4,8%. Cette dégringolade de la troisième économie du monde était moindre par rapport à la zone euro (-6,6%) ou en France (-8,2%). L'une des principales raisons de la baisse de la croissance japonaise a été le recul important de la consommation intérieure qui représente plus de la moitié de l'économie japonaise. Selon les prévisions du FMI et de la Banque Mondiale, la croissance du PIB devrait remonter à 3,3% en 2021 et se stabiliser à 2,5% en 2022.

Dans la zone euro, la croissance a atteint 4,8% au second trimestre. Dans ce contexte, la richesse nationale de la zone euro devrait renouer avec son niveau de 2019. Selon Bruxelles, tous les Etats de l'Union Européenne devraient voir leur économie retrouver les niveaux antérieurs à la crise d'ici 2022, même si la vitesse sera variable d'un pays à l'autre.

En Allemagne, le PIB a plongé de 4,9% en 2020, le plus fort recul depuis la crise financière de 2009. Cette chute a été cependant moins importante que dans d'autres pays européens. Le gouvernement allemand estime que la première puissance économique de la zone euro pourrait enregistrer 4% de croissance du PIB en 2021.

En France, l'économie poursuit sa dynamique. Alors que le gouvernement prévoyait 6% de croissance du PIB en 2021, l'INSEE de son côté le situe à 6,25% et la Banque de France dessine une courbe ascendante à 6,3% ensuite de 3,7% en 2022 et 1,9% en 2023. Ce

rebond s'explique essentiellement par la consommation des ménages et les entreprises qui sont dans une situation dans l'ensemble favorable pour investir. L'économie française retrouverait son niveau d'avant crise dès la fin de l'année 2021 plutôt que 2022 après une chute de 8,2% en 2020. Ce dynamisme est lié à la levée des restrictions sanitaires et le progrès de la vaccination ainsi que la hausse de l'activité globale. C'est dans ces conditions que le budget 2022 de l'Etat se prépare.

En Afrique, après sa première récession en un demi-siècle l'an dernier, le PIB du continent devrait renouer en 2021 avec une croissance de 3,4%, indique la Banque Africaine de développement. Cette prévision est légèrement supérieure à celle du FMI qui prévoit une croissance de 3,1%. Cette reprise sera soutenue par les pays à forte potentialité touristique et les exportateurs des matières premières. Les perspectives sont toutefois sujettes à des incertitudes liées à des risques externes et internes.

II – LE CADRE NATIONAL

Il est toujours utile de rappeler que les finances locales sont essentiellement alimentées par les concours financiers de l'Etat. Les collectivités locales établissent leurs budgets en tenant compte des mesures énoncées dans la loi de finances.

Le gouvernement prépare le projet de loi de finances 2022 dans des conditions financières favorables avec une bonne croissance du PIB mais les collectivités territoriales n'en bénéficieront pas puisque le principal concours financier de l'Etat n'évolue pas même si à l'intérieur de l'enveloppe le pilier DSUCS évoluera de 3,84%.

A - Le contexte des finances publiques

a – Le déficit

Le budget de l'Etat est en déficit au premier euro d'emprunt, c'est-à-dire dès que les recettes définitives ne couvrent pas les dépenses. Pour rappel, le dernier excédent du Trésor remonte à 1973.

Dans la loi de finances de 2021, le déficit atteint 281,4 milliards d'euros dont 125,4 milliards d'euros pour la section de fonctionnement.

Dans le projet de loi de finances 2022, ce déficit s'établit à 293,7 milliards d'euros dont 115,1 milliards pour la section de fonctionnement.

b - La dette publique

Elle comprend les dettes des collectivités territoriales, de la sécurité sociale et de l'Etat.

Rapportée au PIB, la dette publique ne respecte plus les critères de Maastricht depuis l'année 2003 (60% du PIB). Son niveau est estimé à 116% à la fin de l'année 2021 et 114% pour 2022.

B – Les dotations de l'Etat

Il s'agit ici essentiellement de la DGF (Dotation Globale de Fonctionnement) ainsi que d'autres dotations accessoires. Pour rappel, la DGF est composée de trois piliers :

- La dotation forfaitaire : c'est la principale dotation de l'Etat aux collectivités territoriales. Elle permet de prendre en charge les différentes compétences de l'Etat transférées aux collectivités.
- La DSUCS (Dotation de Solidarité Urbaine et Cohésion Sociale) est la seconde composante de la DGF. La DSUCS est réservée aux Communes qui rencontrent des difficultés particulières.
- La DNP (Dotation Nationale de Péréquation). Elle est versée aux communes qui n'ont pas une richesse fiscale suffisante. Elle permet de corriger les disparités de potentiels financiers sur le territoire national et d'assurer la péréquation de la richesse fiscale entre les communes.

Le mécanisme d'allocation de la DGF a énormément évolué depuis 2007.

En 2022, la DGF évoluera de 0,1% c'est-à-dire quasiment rien. A l'intérieur de l'enveloppe, la DSUCS progressera de 3,84%. Les collectivités territoriales ne bénéficieront pas de l'augmentation de la croissance du PIB annoncée.

III – LE CADRE DROUAI

La stratégie financière de notre municipalité s'articule autour de la recherche permanente de l'efficacité, une nouvelle dynamique de recherche de subventions tout au long de ce mandat. Les principaux axes seront les suivants :

- La stabilité des taux d'imposition avec une légère baisse progressive de la taxe foncière à compter de 2023
- La maîtrise de l'endettement mais qui ne doit pas pénaliser l'équipement et le développement de notre ville
- Des investissements résolument tournés vers l'attractivité afin de placer la ville de Dreux en pole position du développement des villes moyennes de la région Centre Val de Loire.

A - La section de fonctionnement

1 – Les recettes de fonctionnement

1 – a – *Les impôts et taxes*

Ils ont représenté 55,5% en 2021 dont 29,3% pour les contributions directes. Le projet du budget 2022 les prévoit (impôt et taxes) à hauteur de 55,2% dont 29,3% pour les impôts ménages. Le montant en 2022 est de 14 400 000 euros contre 14 200 055 euros en 2021, hormis les compensations fiscales.

La fiscalité reversée représentera 22% en 2022 soit 11 015 477 euros. La gratuité des transports étant reportée en 2023, son montant ne changera pas.

Pour 2022, nous prévoyons d'inscrire au budget le montant indiqué ci-dessus (14 400 000 €).

1 – b – Les dotations

En 2021, l'ensemble des dotations représente 37,3% des recettes de fonctionnement et s'élève à 18,4 millions d'euros dont 29,6% pour la DGF (Dotation Globale de Fonctionnement) soit 14,6 millions d'euros avec 4,4 millions d'euros pour la dotation forfaitaire, 10,2 millions d'euros pour la DSUCS (Dotation de Solidarité Urbaine et Cohésion Sociale).

Pour 2022, les dotations sont prévues à hauteur de 37,4%. S'agissant de la DSUCS, le projet de loi des finances 2022 prévoit une progression de 3,84%.

Nous rappelons qu'au titre de la dotation horizontale, la ville de Dreux a perçu 309 483 euros en 2021. La ville de Dreux était éligible à la DSUCS super-cible (classée parmi les 150 premières communes rencontrant des difficultés particulières selon l'indice synthétique de l'INSEE), elle ne sera pas contributrice. Sa contribution sera acquittée par l'EPCI. L'enveloppe globale étant reconduite dans les mêmes conditions qu'en 2021, nous inscrirons au budget 2022 une recette de 250 000 euros.

1 - c – Les autres dotations

Elles comprennent essentiellement la redevance concession de GEDIA pour 313 000 euros plus les revenus des immeubles pour environ 50 000 euros.

1 – d – Les produits des services et du domaine

Il s'agit essentiellement des redevances d'occupation du domaine communal :

- La redevance de stationnement
- Les concessions
- Les redevances et droits des services à caractère culturel, social, sportif...
- Etc...

A cela viendront s'ajouter les 633 234 euros prélevés sur les attributions compensatrices et servant à financer les charges des zones d'activités économiques. Prélèvement reversé à la ville.

Le total de ce chapitre s'élève habituellement à environ 2 millions d'euros.

1 – e – Les produits financiers et exceptionnels

Il s'agit notamment de la rémunération de notre capital chez GEDIA qui dépend des résultats financiers après paiement des impôts et les recettes exceptionnelles provenant essentiellement des sorties du patrimoine. Le montant de ces dernières ne peut être déterminé dès maintenant.

L'ensemble des recettes ci-dessus analysées permettra de financer les dépenses de fonctionnement suivantes :

2 – Les dépenses de fonctionnement

2 – a – Les charges à caractère général

Les charges à caractère général comprennent essentiellement les fluides, les travaux d'entretien, les fournitures diverses ainsi que les frais de gestion. Elles représentent environ le tiers de nos dépenses réelles de fonctionnement. Elles sont estimées pour 2022 à 13,1 millions d'euros.

2 – b – les frais de personnel

Comme dans toutes les collectivités, c'est le poste le plus important des dépenses réelles de fonctionnement. La nouvelle municipalité a des projets ambitieux qui ont nécessité le recours à des cadres et agents en nombre suffisant pour la conception, le suivi et l'exécution de ceux-ci. La municipalité a l'ambition de faire fonctionner correctement les services de la Ville afin de rendre un meilleur service à la population d'une part et mieux porter les projets en temps voulu d'autre part.

Les frais de personnel dont le montant n'est pas encore définitivement arrêté se situera au-dessus de celui de 2021.

La maîtrise des dépenses de personnel échappe en partie au pouvoir municipal du fait par exemple :

- Du glissement vieillesse technicité
- De l'augmentation des salaires décidée par l'Etat (ex. : l'augmentation du SMIC)
- De l'augmentation des charges sociales
- Etc...

2 – c – Les autres charges de gestion courante

Les autres charges de gestion courante regroupent essentiellement les transferts versés aux différents satellites de la ville (Centre Communal d'Action Sociale, Caisse des Ecoles, Associations...). Les indemnités ainsi que les frais de formation des élus sont imputés à ce chapitre. Dans le budget 2022, les charges de gestion courante représenteront environ 12% des dépenses réelles de fonctionnement.

2 – d – Les intérêts de la dette

Les intérêts de la dette sont des charges financières grevant les emprunts en cours. En 2021, le montant inscrit au budget est de 899 252 euros. Pour 2022, nous y inscrirons environ un million d'euros.

B – La section d'investissement

1 – Les dépenses d'investissement

Les dépenses d'investissement sont celles qui enrichissent la collectivité en augmentant son patrimoine. Ce sont des travaux, des biens d'équipement, des frais d'études, le

remboursement du capital de la dette mais aussi les subventions d'équipement versées par exemple à l'OPH Drouais, des participations aux ZAC (Zone d'Aménagement Concertée avec plus de 927 000 euros) comme la ZAC du Square avec 798 000 euros et celle des Fenots avec 129 000 euros.

En 2021, nous avons inscrit au titre des dépenses d'investissement en k€ notamment :

- 2 994 k€ pour le remboursement du capital de la dette
- 3 256 k€ pour les frais d'études
- 238 k€ pour les subventions d'équipement
- 15 001 k€ pour les biens d'équipement
- 5 631 k€ pour les travaux

Pour 2022, les grandes lignes sont déjà connues mais les arbitrages continuent. Il s'agit entre autres de :

- Patinoire
- Cuisine centrale
- Palais des sports
- Eglise Saint Pierre
- Maisons Proximum et centres sociaux
- ZAC du Square et des Fenots
- NPNRU VR3 rue Constantin Gauthier / bd de l'Europe
- Travaux P3 Ecole des Bâtes
- Requalification bd Moderne – bd Pasteur – rue Esmerly Caron
- Place Rotrou
- Rénovation pont de la rue Pastre
- Sureté dans le bâtiment Minelli
- Etc...

Le détail de tous ces travaux ainsi que le coût vous seront présentés en décembre prochain lors du vote du budget primitif.

2 – Les recettes d'investissement

2 – 1 – *Les participations et subventions*

Les participations et subventions regroupent essentiellement le FCTVA (Fonds de Compensation de la taxe sur la Valeur Ajoutée), les produits des amendes de police, la taxe d'aménagement et les subventions d'équipement perçues.

S'agissant du FCTVA, il n'est pas possible de déterminer le montant dès maintenant puisque l'année 2021 n'est pas encore terminée. Quant aux subventions, leur montant dépendra des projets retenus à l'issue des arbitrages.

2 – 2 – Les emprunts

Les emprunts nécessaires pour les investissements 2022 seront connus quand l'équilibre global du budget 2022 sera arrêté. Ils seront fixés en fonction du besoin de financement généré par les investissements prévus et non couvert par l'épargne nette disponible. Ce sera la variable d'ajustement que la ville lèvera ou pas selon la tenue de notre trésorerie et l'équilibre global du compte administratif.

Le montant de l'encours au 31 décembre 2020 était de 35 839 284 euros et devrait être de 42 752 115 euros au 31 décembre 2021.

Conclusion :

Nous avons terminé notre rapport sur les orientations budgétaires pour l'exercice 2021 en disant que « Ce n'est pas parce que les choses sont difficiles que nous n'osons pas. C'est parce que nous n'osons pas que les choses sont difficiles ».

Les projets sous arbitrage pour 2022 révèlent que nous osons faire les choses et nous les ferons.

Ces grands projets peuvent sembler impossibles à réaliser mais seuls ceux qui tentent l'absurde peuvent réaliser l'impossible.

Nous réussissons car la réussite est liée à la patience mais elle dépend également de beaucoup de volonté.

Comment la vache réussit-elle à transformer l'herbe banal en lait nourricier ? En ruminant.

Comment réussissons-nous à transformer notre ville en une entité attractive avec nos modestes ressources budgétaires ? En travaillant. Il n'y a que dans le dictionnaire que réussite vient avant travail.

Ces projets, nous ne les abandonneront jamais car les batailles de la vie ne sont pas gagnées par les plus forts ni les plus rapides mais par ceux qui n'abandonnent jamais.

**RAPPORT SUR LES
ORIENTATIONS
BUDGETAIRES 2022**

Taux d'imposition

- **Taxe foncier bâti = 43,68 %**
- **Taxe foncier non bâti = 40,20 %**

Les impôts et taxes

(en k€)

		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Evolution des bases	Base nette FB	34 035	31 553	32 037	32 534	33 071	33 618	34 174
	Base nette FNB	323	310	313	316	319	322	325

Les impôts et taxes

(en k€)

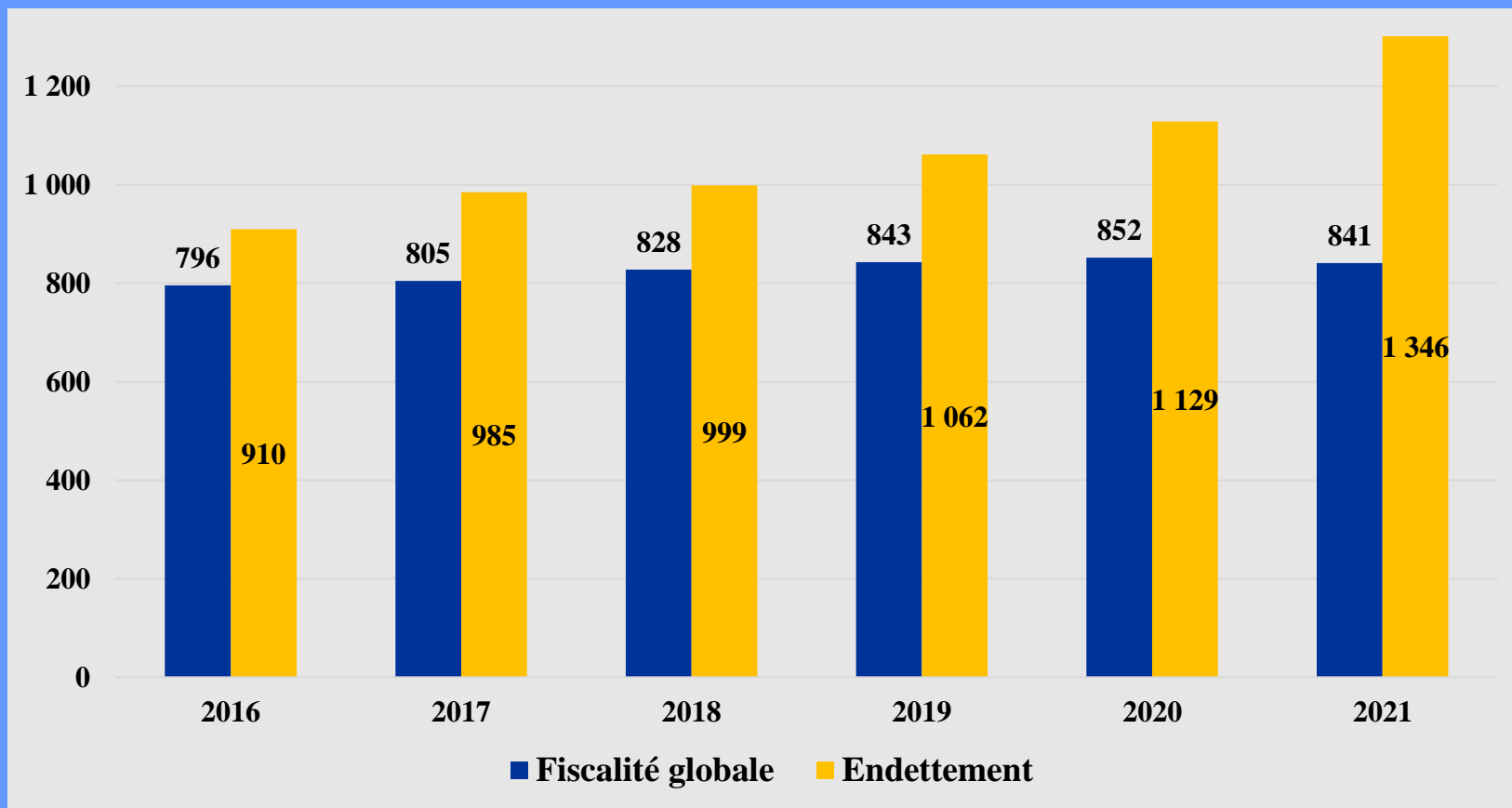
		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Evolution des produits	Produit FB	7 985	14 134	14 351	14 501	14 667	14 761	15 005
	Produit FNB	130	124	126	126	127	127	128
	Total	8 115	14 258	14 477	14 627	14 794	14 888	15 133

Evolution des compensations fiscales (en k€)

2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
1 359	1 239	1 382	1 396	1 411	1 427	1 441

Dette et fiscalité

En €/h



Dotation forfaitaire Commune de DREUX

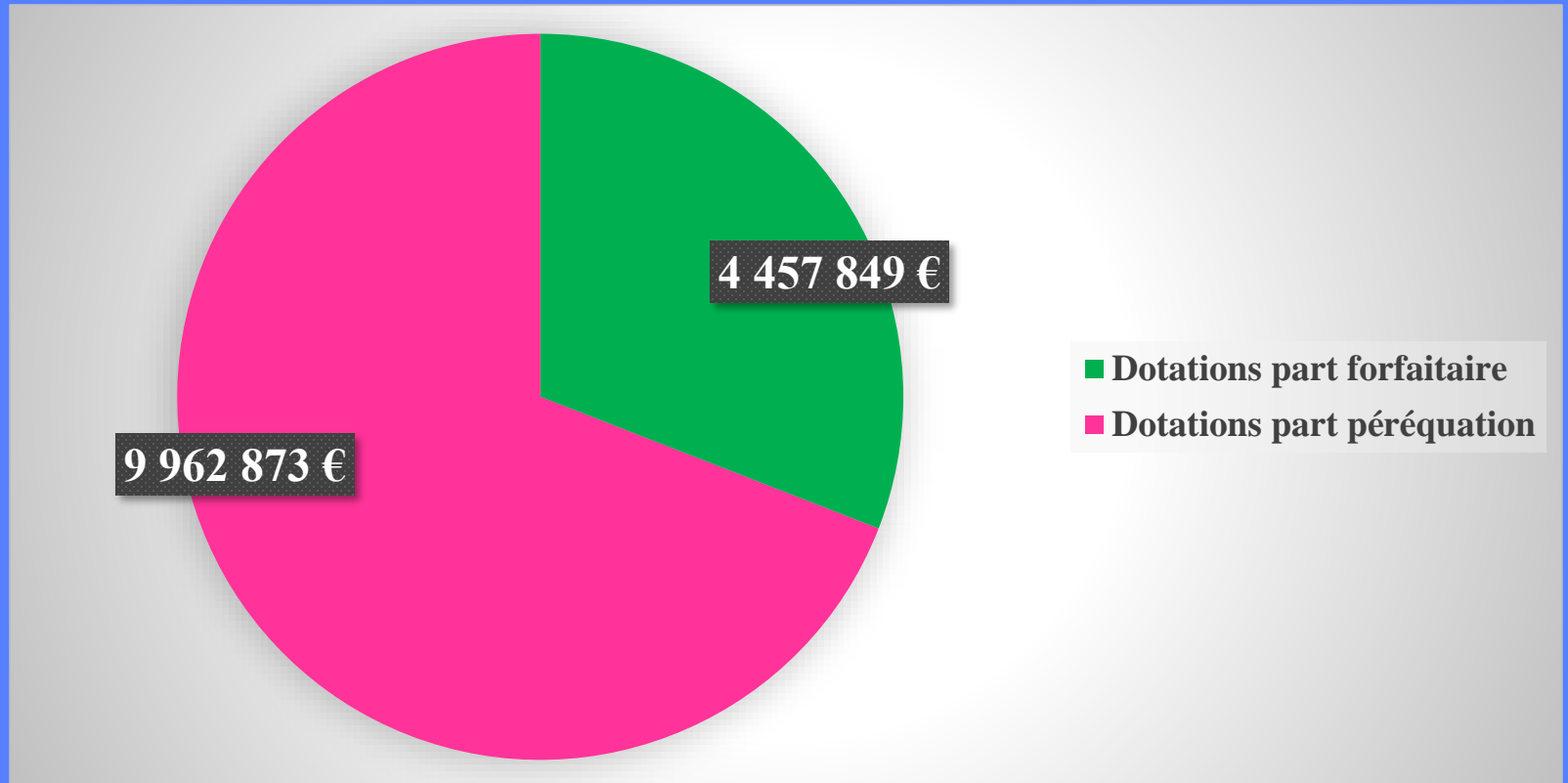
(en k€)

2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
4 457	4 402	4 391	4 380	4 364	4 345	4 321

Dotation de Solidarité Urbaine et de
Cohésion Sociale
Commune de DREUX
(en k€)

2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
9 272	9 545	9 834	10 125	10 413	10 694	10 968

Structure de la DGF 2020



Dépenses Réelles de Fonctionnement

(en million d'€)

	2020 CA	2021 BP	2022	2023	2024	2025	2026
Charges à caractère général	11,1	13,5	14,3	14,4	14,4	14,5	14,5
Charges de personnel	23,1	23,8	26,6	26,7	26,4	26,4	26,2
Charges financières	0,9	0,9	1,0	1,1	1,2	1,3	1,4
Charges de gestion courante	5,7	6,0	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8

Charges Réelles de Fonctionnement

(en €/habitant pour la strate de référence)

2020	Commune	Département	Région	National
Charges générales	351	278	240	272
Charges de personnel	725	676	766	764
Charges de gestion courante	180	239	167	181
Charges financières	28	48	23	25

Recettes Réelles de Fonctionnement

(en million d'€)

	2020 CA	2021 BP	2022	2023	2024	2025	2026
Impôts et taxes	27,0	27,1	27,3	27,6	27,9	28	28,3
Dotations, subventions et participations	19,3	16,7	17,8	18,6	19	19,3	19,6
Autres recettes	6,4	3,9	3,5	3,5	3,6	3,7	3,9

Produits Réels de Fonctionnement

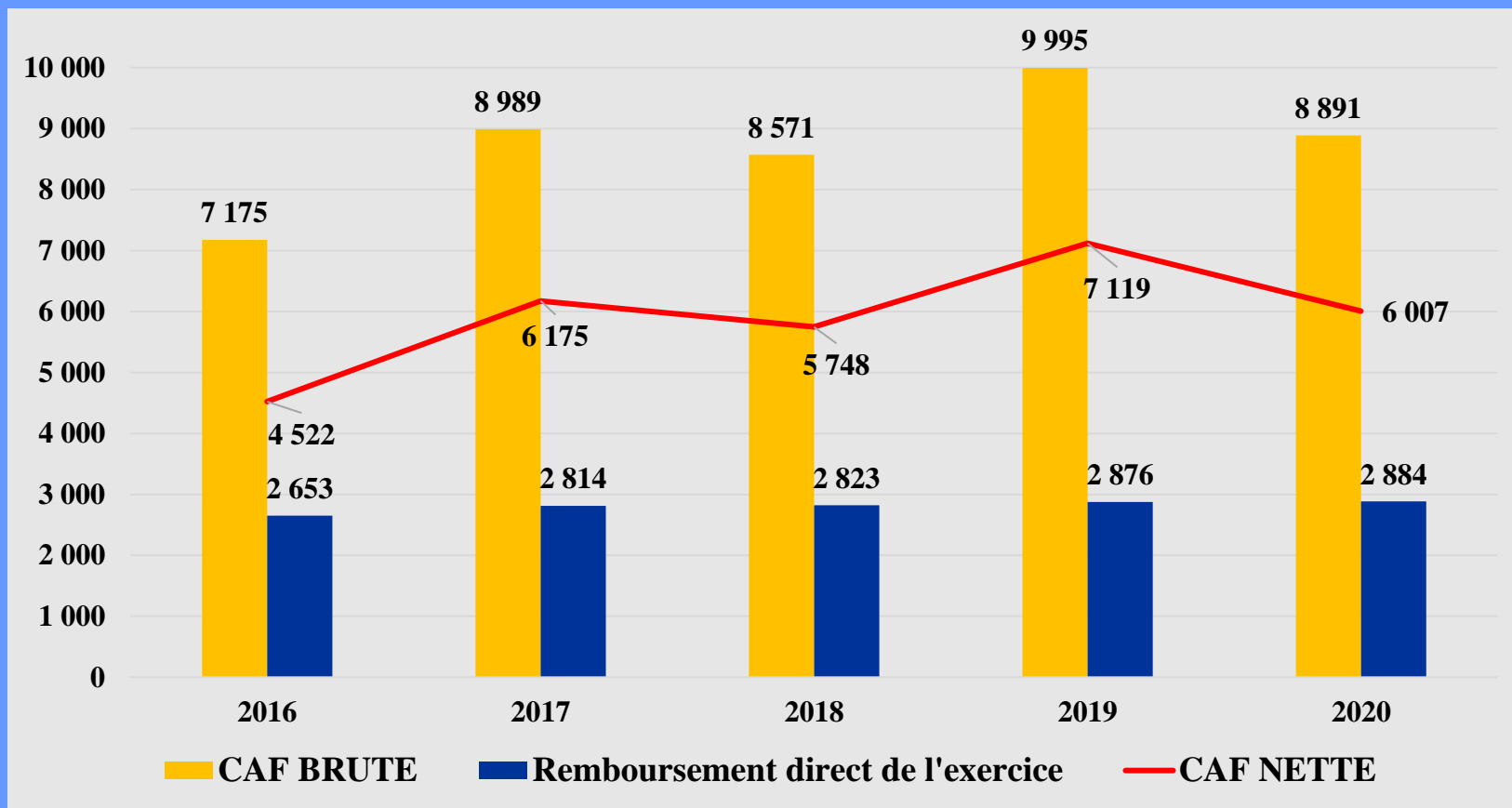
(en €/habitant pour la strate de référence)

2020	Commune	Département	Région	National
Ressources fiscales	855	1 048	1 002	1 005
Dotations et participations	610	382	315	320
Ventes et autres produits courants non financiers	66	110	117	108
Produits financiers	33	15	4	3

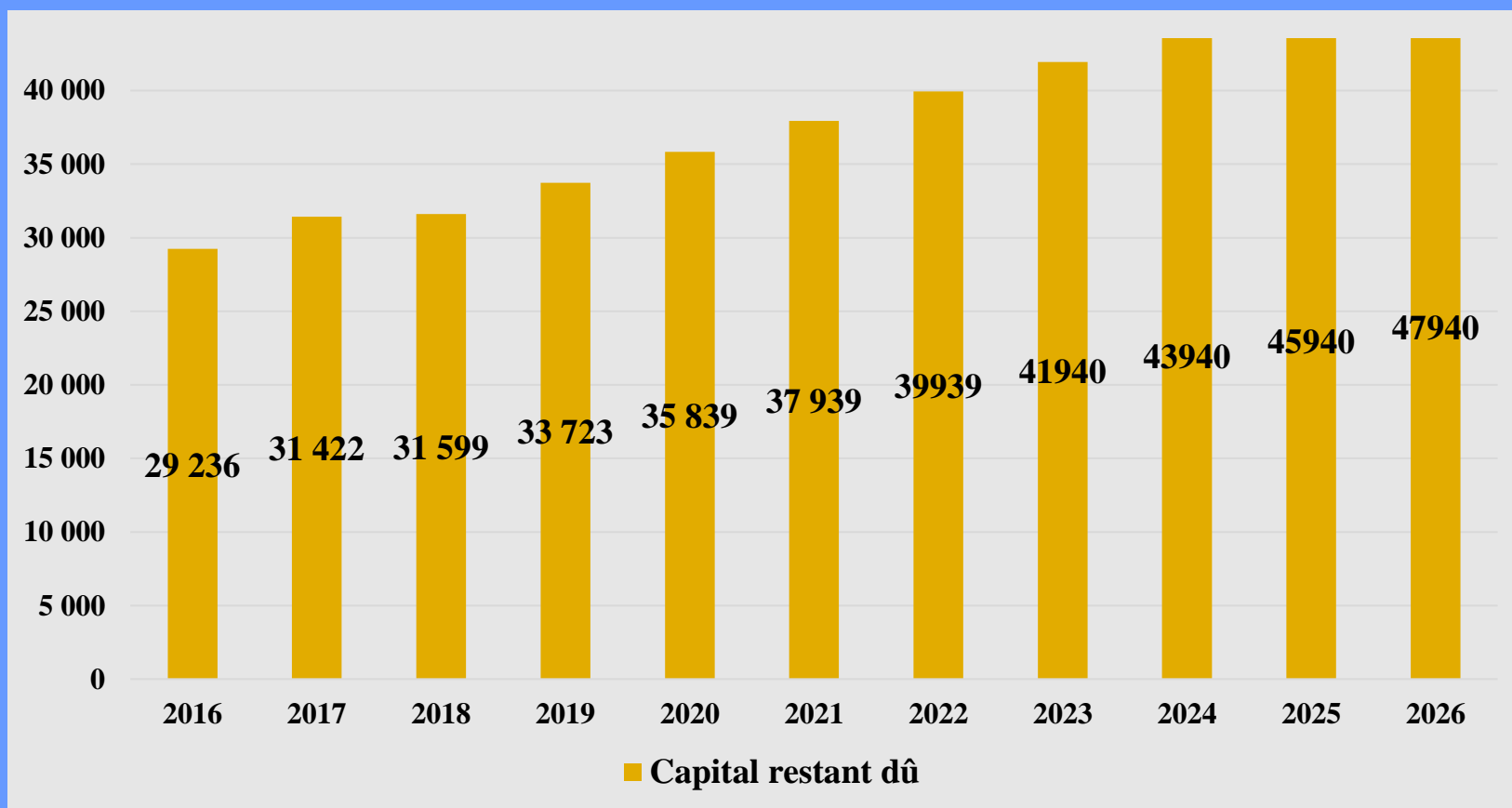
Relations financières avec l'Agglomération du Pays de Dreux

RECETTES	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
ATTRIBUTION DE COMPENSATION	11 015 478						
FOND DE PEREQUATION DES RESSOURCES CO ET INTERCO	436 127	424 544	419 033	413 691	408 369	403 115	397 928

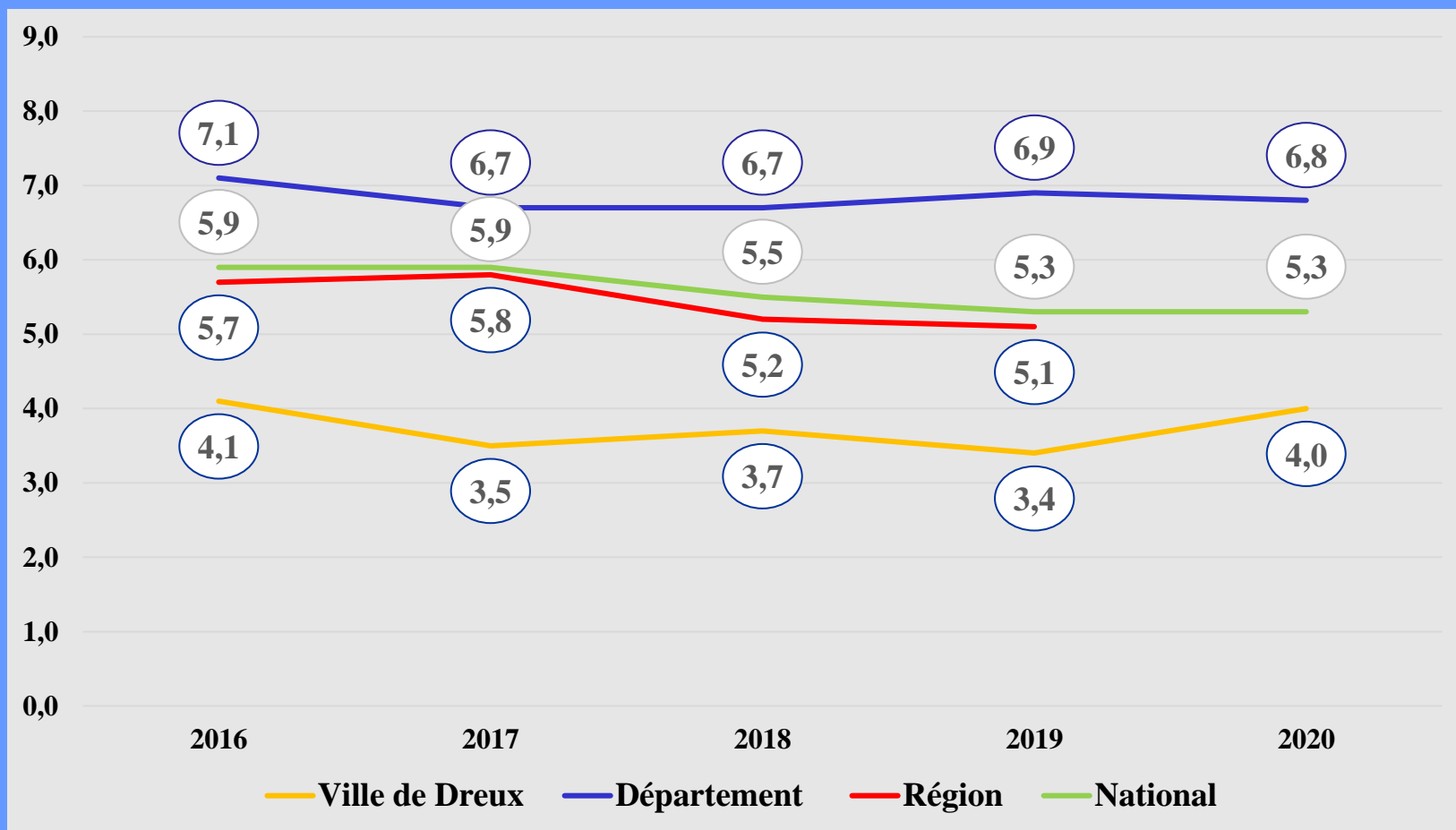
Capacité d'autofinancement



Endettement en k€



Capacité de désendettement



Ligne de trésorerie

	2018	2019	2020	2021
Nombre de ligne	1	1	1	2
Montant souscrit	5 000 000 €	5 000 000 €	5 000 000 €	10 000 000 €
Montant utilisé	0 €	0 €	0 €	0 €

Environnement socio-économique de la ville de Dreux en 2020

	Part des foyers non imposables	Revenu fiscal moyen par foyer
Ville de Dreux	62,1 %	19 625 €
Moyenne départementale	52,9 %	23 478 €
Moyenne régionale	51,4%	23 769 €
Moyenne nationale	50,1 %	26 536 €

JE VOUS REMERCIE
DE VOTRE ATTENTION
ET BON DEBAT

RAPPORT D'ORIENTATIONS BUDGETAIRES ANNEXE DEDIE AUX RESSOURCES HUMAINES

Le décret n°2016-841 du 24 juin 2016 relatif au contenu ainsi qu'aux modalités de publication et de transmission du rapport d'orientation budgétaire dispose que l'autorité présente un rapport comportant, au titre du dernier exercice connu, les informations relatives à la structure des effectifs, aux dépenses de personnel et à la durée effective du temps de travail de la collectivité, ainsi que l'évolution prévisionnelle des effectifs et des dépenses de personnel pour l'exercice auquel se rapporte le budget et éventuellement la démarche de gestion prévisionnelle des ressources humaines de la collectivité.

PREMIERE PARTIE

I. Structure des effectifs, des dépenses de personnel, durée effective du temps de travail

Depuis son arrivée en juillet 2020, l'équipe municipale a engagé une profonde transformation de l'organisation des services afin d'offrir un service public de qualité aux Drouais et Drouaises.

La ville dispose désormais d'un organigramme général structurant le fonctionnement des services, mobilisant 112 managers répartis en 4 niveaux hiérarchiques :

- La Direction Générale : 4
- Les Directeurs, Directeurs Adjointes : 16
- Les Chefs de service et adjoints au chef de service : 31
- Responsable, chef d'équipe et adjoint au chef d'équipe : 61

A. La structure des effectifs (données du Rapport Social Unique 2020)

Ce sont 551 agents permanents :

- 87 % fonctionnaires et 13 % contractuels
- 309 femmes (56%) et 242 hommes (44%).
- Chez les fonctionnaires : 45 % d'hommes, 55 % de femmes
- Chez les contractuels : 35 % d'hommes, 65 % de femmes
- 4 agents sur emploi fonctionnel dont 1 femme et 3 hommes.

Age moyen des agents sur emploi permanent

- Femmes : 46,06 ans
- Hommes : 44,75 ans

Par catégorie :

En %	Effectif	Exprimé en nombre	Taux de féminisation
Catégorie A	8	44	71
Catégorie B	10	55	58
Catégorie C	82	452	54

Par filière :

En %	Répartition	Femmes	Hommes
Technique	53	34	66
Administrative	25	89	11
Médico-sociale	9	100	0
Animation	8	56	44
Police Municipale	3	40	60
Culturelle	1	86	14
Sportive	1	14	86

On constate une disparité dans la répartition par genre selon les filières :

- Plus de femmes dans les filières administrative, culturelle, médico-sociale et animation
- Plus d'hommes dans les filières technique, sportive, police

Les cadres d'emploi

Les cadres d'emploi les plus féminisés sont les éducateurs de jeunes enfants, les atsem, les auxiliaires de puériculture et les adjoints administratifs,

Les cadres d'emploi les plus masculinisés sont les techniciens, les agents de maîtrise, les éducateurs des APS, les agents de police municipale et les adjoints techniques

Répartition des emplois à temps complet et non complet

- 100 % des hommes sont à temps complet
- 95 % des femmes sont à temps complet et 5 % à temps non complet.

Les femmes sont plus concernées que les hommes par les emplois à temps partiel (11% pour les femmes contre 2% pour les hommes)

Taux d'absentéisme des agents permanents	Femmes	Hommes	Ensemble
Taux d'absentéisme compressible (maladie ordinaire et accident de travail)	4.76%	4.29%	4.55%
Taux d'absentéisme médical (absences pour motif médical)	8.62%	7.38%	8.08%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autres)	9.27%	7.55%	8.51%

⇒ Les femmes sont plus touchées par les absences que les hommes

Il y a eu 8 congés maternité/adoption et 9 congés de paternité/adoption.

B. Les dépenses de personnel

La masse salariale représente 56.08 % des dépenses de fonctionnement (CA 2020)

Budget de fonctionnement : 41 184 554 €- / Charges de personnel : 23 098 650 €

- Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent : 14 666 085 €
 - Dont 3 130 048 € de primes et indemnités versées (21% sur la rémunération annuelle brutes)
 - Dont 189 976 € d'heures supplémentaires et ou complémentaires (7 790 heures supplémentaires et 67 heures complémentaires)
 - Dont 191 866 € de NBI
 - Dont 209 225 € Supplément Familial de Traitement
- Rémunération annuelles brutes – emploi non permanent : 681 191 €

Les avantages en nature

- Véhicules :
Une liste de 27 bénéficiaires de véhicule avec remisage à domicile sera soumise au conseil municipal. Elle concerne différents niveaux hiérarchiques (direction générale, directeurs, chefs de service,) et expertise (chargé de projets, agent de terrain etc) .
L'application de l'avantage en nature sera mise en œuvre dès lors que l'agent en fait un usage personnel
- Logement
Les modalités d'attribution de logement feront l'objet d'une mise à jour en 2022.

Rapport d'orientations budgétaires dédié aux ressources humaines

C. La durée effective du temps de travail

Les agents de la ville de Dreux bénéficient d'un protocole ARTT mis à jour en 2005 fixant 4 cycles de temps de travail.

Cycle	Horaire hebdomadaire	Congés Payés	ARTT
1	39h	25	22
2	37h30	25	13.5
3	36h	25	10.5
4	35 h	25	0

DEUXIEME PARTIE

II. Perspectives d'évolution des effectifs et des dépenses du personnel pour l'année 2022

A. Evolution des effectifs

De nouveaux recrutements seront opérés en 2022 mais à un niveau inférieur à 2021 pour répondre à de nouveaux services pour les Drouais :

- Création d'une Direction de la Prévention des Risques Urbains, regroupant la police municipale, la vidéoprotection. L'effectif de la police municipale sera de 20 agents sous la responsabilité d'un directeur en cours de recrutement. Pour assurer la sécurité du centre-ville plusieurs brigades sont constituées : une brigade motorisée, des brigades de jour et de nuit, des brigades présentes le week-end sur certaines périodes de l'année.
- Création d'une brigade de l'environnement qui sera intégrée à la Direction de la Prévention des Risques Urbains
- Des recrutements pour accompagner la transformation des Maisons Proximums en Centres Sociaux (cela concernera à terme 3 structures)
- Des équipes de prévention sur le terrain (recrutement de trois éducateurs spécialisés, et de deux contrats adulte relais)
- Création du Centre de santé municipale : recrutement de médecins
- Renforcement des effectifs au sein de fonctions régaliennes : Un contrôleur de gestion, un responsable emploi et compétences, un chargé de communication interne

En parallèle à cette volonté de garantir un niveau de service de qualité, des projets de réorganisations et de professionnalisations seront lancés pour exemple :

- Rapprochement des services dédiés à l'entretien des équipements sportifs
- Amélioration de la prise en charge de l'enfant par le rapprochement des temps de garderie et des missions des atsem

L'évolution des effectifs prendra aussi en compte le ratio d'un seul remplacement pour 3 départs à la retraite

B. Evolution des dépenses du personnel

Le budget du personnel est estimé à 26,6 Millions €

Cette évolution prend en compte :

- L'évolution des effectifs nécessaires pour répondre aux besoins quotidiens des Drouais
- Les mesures nationales de revalorisation des indices avec un impact de 95 000 €
- Le Glissement Vieillesse et Technicité GVT de 168 000 €
- La régularisation de la NBI afin de respecter le cadre réglementaire
- Des mesures d'ajustement nécessaires à la maîtrise de la masse salariale décrites ci-dessous :

Rapport d'orientations budgétaires dédié aux ressources humaines

Mesure 1 : Toutes les demandes de recrutement afin de pallier l'absence d'un agent pour raisons de santé, familiales ou autres, sont gelées sauf exceptions : seuls les postes soumis à obligation réglementaire (exemple personnel en crèche) ou nécessaires au bon fonctionnement de l'administration (exemple réalisation de la paie) feront l'objet d'un remplacement

Mesure 2 : Mise en place d'un délai de vacance de poste de 3 mois entre le départ de l'agent (fin de rémunération) et l'arrivée du remplaçant. Ce délai de vacance de poste ne concernera pas les postes soumis à réglementation ou nécessaires au bon fonctionnement de l'administration.

Mesure 3 : Sur les départs à la retraite, application du ratio d'un remplacement sur trois.

Sur la période du mandat 2021-2026, 17 départs à la retraite sont recensés : 11 postes seront supprimés et 6 remplacés. Ce chiffre reste une prévision, les agents expriment des demandes de simulation de retraite au fil des années.

Mesure 4 : Maintien du plan d'apprentissage avec une réorientation des profils sur les emplois impactés par les mesures d'ajustement.

Mesure 5 : Régime indemnitaire et éléments variables

- L'enveloppe dédiée au CIA sera fortement réduite,
- Les revalorisations salariales serviront à accompagner notamment les réorganisations, ou le recrutement sur des métiers en tension (exemple secteur de la petite enfance)
- Les heures supplémentaires rémunérées restent contenues
- Le régime des astreintes fera l'objet d'une mise à jour de son fonctionnement

Mesure 6 : L'enveloppe allouée aux vacances est réduite de 172 000 €, le budget de vacation est arrêté à 600 000 €.

Mesure 7 : Suppression de la journée de cohésion dans l'attente d'une nouvelle proposition

Mesure 8 : Ajustement de l'offre événementielle afin de tenir compte de la réduction des budgets (alterner et redimensionner les événements) : un comité de pilotage sera mis en place pour mettre en œuvre cette mesure.

C. Une politique de Ressources Humaines ambitieuse

Afin de s'assurer de la capacité de ses services à répondre aux besoins des citoyens, la ville s'est dotée d'une politique de Ressources Humaines ambitieuse décrite ci-dessous :

Orientation en matière de		Actions à mener	Etat
Santé au travail		<p>Elaborer une politique de lutte contre l'absentéisme</p> <p>Le taux d'absentéisme pour raison médicale en 2020 est de 8.08%, il est inférieur de 1.12 points par rapport à la moyenne nationale de 9.2 %.</p> <p>8.08% d'absence pour raison de santé : correspond à plus de 44 agents absents toute l'année.</p> <p>Le coût direct de cet absentéisme est estimé à 1.4 Millions d'euros.</p> <p>Compte tenu de l'allongement de l'activité professionnelle, des conditions d'exercice de certains emplois (métiers des atsem, auxiliaires de puériculture, agents techniques), et des enjeux financiers (maîtrise de la masse salariale) l'élaboration d'une politique de lutte contre l'absentéisme sera une priorité en 2022 avec pour objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place des indicateurs de suivi et les partager avec les directions - Etablir un plan d'actions pour maîtriser et ou réduire l'absentéisme 	<p>2022 établissements des indicateurs et mise en place de dialogue de gestion avec les directions</p> <p>2023</p> <p>Définir d'un taux de réduction de l'absentéisme et élaboration du plan d'actions</p>

		<p>Mettre en place le dispositif de signalement des actes de violences, discrimination, harcèlement, agissements sexistes (institué par la loi de transformation de la fonction publique 6 août 2019)</p>	<p>2022</p> <p>Constituer la cellule et former les acteurs qui la constitue</p> <p>Communiquer sur son existence</p> <p>Organiser la sensibilisation des agents</p>
		<p>Mettre en place les commissions d'analyse des accidents de travail</p> <p>Entre 2020/2019, le nombre d'accident de travail déclaré baisse de 28 % (33 accidents de travail en 2020 contre 46 accidents en 2019) mais la durée d'absence s'allonge passant de 64 jours d'absence consécutifs en moyenne en 2019 à 119 jours en 2020.</p> <p>La commission aura pour objectif d'analyser les circonstances des accidents de travail et de préconiser les mesures nécessaires afin que l'accident ne se répète. Elle sera composée des membres du CHSCT, de l'assistante sociale du personnel, des assistants de prévention et des agents du pôle de la prévention des risques professionnels.</p>	<p>2022</p>
		<p>Sensibiliser, responsabiliser, et impliquer les encadrants sur les sujets Santé Sécurité au Travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formation des encadrants notamment sur la technique d'entretien de retour <p>Poursuivre la mise à jour du Document Unique et la mise en œuvre du plan d'actions</p> <p>Obligation de retour des chefs de services concernant le suivi et l'avancement du document unique</p>	<p>2022/2023</p>
		<p>Améliorer le suivi des visites médicales des agents par le service de médecine préventive</p> <p>La collectivité est en contrat avec SISTEL et verse au titre du suivi médical des agents une contribution annuelle plus de 50 000 €. Les prestations de SISTEL sont insuffisantes pour répondre aux obligations de la collectivité</p>	<p>2022/2023</p>
		<p>Analyser la pertinence de couvrir des risques complémentaires santé par l'assureur statutaire et mobiliser les offres proposées par SOFAXIS</p> <p>Les résultats de la politique de lutte contre l'absentéisme permettront à moyen long terme d'intégrer d'autres risques à couvrir.</p>	<p>2022/2023</p>
Recrutement et mobilité		<p>Appliquer les nouvelles règles de recrutement (issu de la loi de transformation de la Fonction Publique) et engager une démarche de valorisation de la collectivité</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actualiser la procédure de recrutement en intégrant les nouvelles dispositions réglementaires - Sensibiliser les encadrants sur les procédures - Développer l'attractivité de la collectivité (mise en place d'outils pour valoriser les actions RH, communiquer sur la Ville et ses métiers...) - Développer la présence de la collectivité sur l'Île de France et Départements limitrophes à travers les forums, salons et partenariats écoles 	<p>2022</p>

	15	<p>Mettre à jour le guide de mobilité interne</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mettre à jour la charte actuelle en intégrant les axes stratégiques souhaités par la collectivité - Elaborer une communication interne destinée à l'ensemble des agents <p>En lien avec la GPEEC :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Systématiser les parcours d'intégration, première étape d'une trajectoire professionnelle - Assurer une visibilité suffisante des emplois et les valoriser - Formaliser les trajectoires professionnelles et les aires de mobilité possibles 	2022/2023
		<p>Mettre à jour le dispositif d'accueil d'un nouvel agent et le communiquer</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planifier à nouveau les journées d'accueil aux nouveaux arrivants à raison de 2 fois par an, à ajuster en fonction du nombre de recrutements - Elaborer un livret d'accueil avec les informations nécessaires - Sensibiliser les encadrants sur l'accueil et l'intégration des nouveaux agents 	2022/2023
		<p>Mettre à jour le plan prévisionnel d'apprentissage</p> <ul style="list-style-type: none"> - Définir un plan prévisionnel d'apprentissage pluriannuel : définir les besoins et les possibilités d'accueil (services et maîtres d'apprentissage à identifier en interne) - Engager une réflexion sur la contribution à la politique de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) afin d'anticiper les départs à la retraite - Prévoir une sensibilisation auprès des maîtres d'apprentissage et futurs tuteurs (accueil, intégration, suivi, évaluation...) 	2022/2023
		<p>Evaluer et communiquer sur le dispositif "Période de Préparation au Reclassement" PPR</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluer les PPR mises en place sur 2020-2021 : statistiques, axes d'amélioration, retours des agents et plan d'actions éventuels pour ajustements (prévoir un bilan à présenter en CT) - Procéder à une communication interne auprès des services afin de faciliter l'accès pour les agents en PPR et reclassement professionnel et favoriser la participation de tous les acteurs - Identifier et planifier, en lien avec les encadrants, des postes dédiés aux futurs reclassements professionnels 	2022/2023
Rémunération		<p>Etudier la refonte du régime indemnitaire</p> <p>En 2022, la ville confirme le caractère exceptionnel et non reconductible de la part variable du régime indemnitaire à savoir le Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A).</p> <p>En 2023/2024, la part fixe du régime indemnitaire sera revue notamment pour les premières cotations.</p>	2022/2023/2024
		<p>Vérifier la bonne application du cadre réglementaire de versement de la NBI</p> <p>Seuls les fonctionnaires sont éligibles à la NBI. La NBI est un élément obligatoire exemples : NBI accueil, NBI Quartiers Prioritaires, NBI Régisseurs etc.</p>	2022/2023

Formation / entretien prof.	<p>Mettre à jour le règlement intérieur de la formation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Intégrer les dispositifs de formation à distance et en assurer leur organisation en interne - Intégrer les modalités de mise en œuvre du Compte Personnel de Formation - Organiser la communication interne sur le sujet et élaborer des procédures internes associées 	2022/2023/2024
	<p>Mettre en place le Compte Personnel de Formation</p> <p>Le compte personnel de formation a été voté par le Conseil Municipal le 1^{er} octobre 2021. La mise en œuvre opérationnelle est prévue pour 2022.</p>	Lancement en 2022
	<p>Construire un parcours de formation management pour les primo encadrants et toute la ligne managériale</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planifier une phase d'accompagnement à la prise de fonction, permettant de développer une vision stratégique de l'environnement et de disposer d'outils pour inscrire l'exercice de sa fonction dans une logique d'actions - Prévoir une seconde phase d'acquisition d'une culture commune des fondamentaux du management et de la communication interpersonnelle avec analyse de pratiques - Organiser des temps d'échanges en interne avec le personnel encadrant afin de favoriser la transversalité et le partage d'expériences professionnelles : animation d'une communauté de managers et développement d'outils collaboratifs 	A partir de 2022 et tout au long du mandat
	<p>Former les managers sur la "formation comme levier managérial"</p> <ul style="list-style-type: none"> - Faire des managers des acteurs de la politique RH à travers le développement de leurs compétences et positionnement - Les sensibiliser sur l'importance de la formation pour eux et pour leurs collaborateurs dans le cadre de la montée en compétences - Mettre en place des formations internes sur le sujet 	A partir de 2022 et tout au long du mandat
	<p>Simplifier la maquette de l'entretien professionnel et la mettre en conformité avec la refonte du régime indemnitaire</p> <p>Les travaux de simplification ont été initiés en collaboration avec les directeurs. La simplification prendra effet pour la prochaine campagne fixée au 1^{er} trimestre 2022</p> <p>La simplification porte sur le contenu : ajustement du nombre d'objectifs de service et individuels, simplification des méthodes d'appréciation de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir et déconnection automatique entre les résultats de l'entretien professionnel et l'attribution de la part variable CIA du régime indemnitaire</p>	2022
	<p>Poursuivre l'accompagnement des managers dans la conduite de l'entretien professionnel</p> <ul style="list-style-type: none"> - Accompagner les managers dans l'exercice de leur fonction et sur la formalisation d'objectifs SMART - Les sensibiliser sur les enjeux associés à l'outil d'évaluation et l'utilisation du document 	2023/2024

		<p>Sensibiliser les agents sur l'entretien professionnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prévoir une formation interne sur l'utilisation de l'outil mis en place et sur la définition des critères - Sensibiliser les agents sur l'importance de préparer son entretien professionnel et les enjeux associés (redonner du sens à l'exercice) 	2023/2024
GPEEC		<p>Formaliser une politique GPEEC</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prendre en compte les évolutions organisationnelles et informatiques et anticiper leur impact sur les métiers - Qualifier, mesurer et hiérarchiser (enjeux, importance, faisabilité) pour chaque processus les évolutions des effectifs et des compétences - Identifier les emplois pouvant faire l'objet d'un référentiel puis élaborer une cartographie des métiers et un référentiel en adaptant les formations associées - Intégrer dans la démarche de GPEEC les problématiques de santé au travail et de prévention des discriminations (âge moyen, ancienneté, formation /compétences...) - Identifier les métiers en tension et mesurer la pénibilité sur les emplois - Développer les modalités d'accompagnement des trajectoires professionnelles et favoriser les passerelles - Inclure les services, CODIR et OS dans la réflexion globale, communiquer sur la mise en place des directives et outils et sensibiliser de manière continue sur le projet afin de rendre acteurs les agents - Poursuivre les actions visant à l'équité de traitement entre agents (hommes / femmes, travailleurs handicapés, seniors, jeunes en difficulté d'insertion...) en matière de recrutement, d'accès à la formation, d'évolution professionnelle... - Formaliser les outils et dispositifs, communiquer et favoriser la participation de tous les acteurs 	2023/2024
		<p>Mettre en place un suivi des effectifs, des emplois</p>	2022
		<p>Poursuivre les mises à jour des fiches de poste</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mettre à jour les fiches de poste en fonction de l'évolution des organisations, du cadre réglementaire - Engager une réflexion sur le formulaire - Prévoir un outil partagé entre encadrants afin d'avoir accès aux fiches de poste par services (inclure la DSI dans la réflexion) - Définir un moyen de mise à jour des données et contrôle entre les services et la DRH 	Lancement en parallèle avec les actions sur la NBI et l'entretien professionnel
		<p>Vérifier les cohérences entre le grade du poste occupé et le grade détenu par l'agent</p> <p>Cette action fait partie intégrante de la politique GPEEC</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lister les emplois de la collectivité en concordance avec les grades/cadres d'emploi devant être occupés - Analyser les situations individuelles des agents : grade détenu - Relever les incohérences et prévoir un accompagnement individuel des agents dans le cadre de leur évolution professionnelle (formations, préparations aux concours...) 	2023/2024
		<p>Politique de gestion des contractuels : ouverture en CDD jusqu'à 3 ans,</p> <p>La collectivité dispose de la possibilité de proposer des contrats pouvant aller jusqu'à 3 ans pour les agents de catégorie C et B à l'instar de la catégorie A.</p> <p>Une première liste a été votée au conseil municipal du 1^{er} octobre et elle fera l'objet d'une mise à jour régulière</p>	2021 et tout au long du mandat

Handicap		<p>Elaborer un plan d'actions sur le handicap :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Assurer les 6% annuels au niveau des effectifs - Maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap - Accompagner les agents concernant la procédure de dépôt des demandes auprès du FIPH - Mise en place de permanence RH avec le référent handicap pour accompagner les agents dans leurs démarches. - Etudier les aides financières qui peuvent être proposées par le FIPH. - Etudier la possibilité d'octroi des jours d'ASA exceptionnelles aux personnes en situation de handicap pour bénéficier d'examens médicaux en lien avec leurs pathologies (afin d'inciter les agents à faire leurs déclarations pour atteindre les 6% annuel) - Communication sur les droits des travailleurs handicapés à travers le Ban Public et par le biais d'opérations de communication interne - Poursuivre l'adaptation des équipements et des postes de travail (en lien avec la médecine du travail et l'ergonome) - Etudier l'application du cadre réglementaire lié au statut des contractuels 	2022/2023/2024
Egalité prof. Femme et Homme		Mettre en œuvre le plan d'action Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes voté au conseil municipal de juin 2021	2022/2023
Procédures RH		Toutes les procédures ressources humaines seront revues (paies, carrière, recrutement, formation, santé au travail) afin de les adapter à l'évolution réglementaire, et à la nouvelle organisation des services	Sur la période du mandat
Dialogue social		Organisation des élections professionnelles Installation du Comité Social Territorial (loi de transformation)	2022
Communication Interne		Relancer la communication interne à travers la mobilisation de différents outils : Ban Public, l'info RH avec la paie, les réunions, les groupes de travail etc	2022
Organisation du travail		<p>Mettre en place le télétravail</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identifier les métiers éligibles au dispositif - Assurer une mise en place opérationnelle du télétravail conformément aux dispositions - Accompagner les managers au contrôle des activités au télétravail et à manager les équipes à distance 	2023/2024

IV - ANNEXES

IV

ELEMENTS DU BILAN - ETAT DE LA DETTE - TYPOLOGIE DE LA REPARTITION DE L'ENCOURS

A2.4

A2.4 - TYPOLOGIE DE LA REPARTITION DE L'ENCOURS (1)

Indices sous-jacents		(1) Indices zone euro	(2) Indices inflation française ou zone euro ou écart entre ces indices	(3) Ecart d'indices zone euro	(4) Indices hors zone euro et écarts d'indices dont l'un est un indice hors zone euro	(5) Ecart d'indices hors zone euro	(6) Autres indices
Structure							
(A) Taux fixe simple. Taux variable simple. Echange de taux fixe contre taux variable ou inversement. Echange de taux structuré contre taux variable ou taux fixe (sens unique). Taux variable simple plafonné (cap) ou encadré (tunnel)	Nombre de produits	17					
	% de l'encours	100,00 %					
	Montant en euros	37 752 115,13					
(B) Barrière simple. Pas d'effet de levier	Nombre de produits						
	% de l'encours						
	Montant en euros						
(C) Option d'échange (swaption)	Nombre de produits						
	% de l'encours						
	Montant en euros						
(D) Multiplicateur jusqu'à 3 ; multiplicateur jusqu'à 5 capé	Nombre de produits						
	% de l'encours						
	Montant en euros						
(E) Multiplicateur jusqu'à 5	Nombre de produits						
	% de l'encours						
	Montant en euros						
(F) Autres types de structures	Nombre de produits						
	% de l'encours						
	Montant en euros						

(1) Cette annexe retrace le stock de dette au 31/10/2021 après opérations de couverture éventuelles.