Envoyé en préfecture le 18/02/2022
Reçu en préfecture le 18/02/2022
Affiché le
ID : 031-213100449-20220217-CM_2022_007-DE

VILLE DE BALMA

RAPPORT D'ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES

2022

Conseil Municipal du 17 février 2022

Envoyé en préfecture le 18/02/2022
Reçu en préfecture le 18/02/2022
Affiché le
ID : 031-213100449-20220217-CM_2022_007-DE

Table des matières

Préambule 3
I. CONTEXTE ÉCONOMIQUE 4
I.1 SITUATION INTERNATIONALE ET NATIONALE 4
I.2 LOI DE FINANCES 2022 5
II. SITUATION ET ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES DE LA VILLE DE BALMA 9
II.1 PRINCIPAUX PRODUITS DE FONCTIONNEMENT 10
II.2 PRINCIPALES CHARGES DE FONCTIONNEMENT 18
II.3 SECTION D'INVESTISSEMENT 21
II.4 STRUCTURE ET GESTION DE LA DETTE 23
III. PROSPECTIVE FINANCIÈRE 25
III.1 PROJETS DU MANDAT À ENGAGER 25
III.2 PROGRAMMATION PLURIANNUELLE DES INVESTISSEMENTS 25
III.3 FINANCEMENT DES INVESTISSEMENTS DE LA PPI 26
III.4 CHAINE DE L'ÉPARGNE ET DE L'INVESTISSEMENT 28
IV. BUDGET ANNEXE 29
IV.1 BUDGET ANNEXE DES TRANSPORTS 29
V. RESSOURCES HUMAINES 30
V.1 ÉVOLUTION DE LA STRUCTURE DES EFFECTIFS 30
V.2 STRUCTURE DES EFFECTIFS – FOCUS AU 31/12/2021 31
V.3 PROJECTIONS DES DÉPARTS À LA RETRAITE 33
V.4 MOUVEMENTS DE PERSONNEL SUR L'ANNÉE 2021 ET PRÉVISIONS 2022 33
V.5 TEMPS DE TRAVAIL 34
V.6 RÉMUNÉRATION 37
V.7 LIGNES DIRECTRICES DE GESTION 38
VI. CONCLUSION 44

Envoyé en préfecture le 18/02/2022
Reçu en préfecture le 18/02/2022
Affiché le
ID : 031-213100449-20220217-CM_2022_007-DE

Préambule

La loi du 6 février 1992 et l'article L.2312-1 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) indiquent que, pour les communes de 3 500 habitants et plus, le débat d'orientations budgétaires (DOB) est obligatoire.

Ce débat doit avoir lieu dans les deux mois précédant le vote du budget primitif et dans un délai raisonnable avant la séance du vote.

L'article 107 de la loi n° 2015-991 du 7 Août 2015 portant Nouvelle Organisation Territoriale de la République, dit loi « NOTRe », a voulu accentuer l'information des conseillers municipaux.

Aussi, le DOB s'effectue sur la base d'un rapport (ROB) élaboré par le Maire et ses collaborateurs sur les orientations budgétaires, les engagements pluriannuels envisagés, la fiscalité locale ainsi que sur la structure et la gestion de la dette.

L'information est même renforcée dans les communes de plus de 10.000 habitants puisque le ROB doit aussi comporter une présentation de la structure, et de l'évolution des dépenses (analyse prospective) et des effectifs, ainsi que préciser notamment l'évolution prévisionnelle et l'exécution des dépenses de personnel.

Le ROB n'est pas qu'un document interne : il doit être transmis au Préfet de la Haute Garonne et au Président de Toulouse Métropole mais aussi faire l'objet d'une publication conformément au décret n° 2016-841 du 24 Juin 2016 relatif au contenu ainsi qu'aux modalités de publication et de transmission du ROB.

Le Débat d'Orientation Budgétaire doit permettre au Conseil Municipal de discuter des orientations budgétaires qui préfigurent les priorités qui seront affectées dans le budget primitif voire au-delà pour certains programmes lourds. Mais ce doit être aussi l'occasion d'informer les Conseillers Municipaux sur l'évolution financière de la Collectivité en tenant compte des projets communaux et des évolutions conjoncturelles et structurelles qui influent sur nos capacités de financement.

Le Budget Primitif 2022 devra répondre au mieux aux préoccupations des administrés, tout en intégrant le contexte économique national, les orientations définies par le Gouvernement dans le cadre du projet de loi de Finances pour 2022, ainsi que la situation financière locale.

Envoyé en préfecture le 18/02/2022
Reçu en préfecture le 18/02/2022
Affiché le
ID : 031-213100449-20220217-CM_2022_007-DE

I. CONTEXTE ÉCONOMIQUE

I.1 SITUATION INTERNATIONALE ET NATIONALE

La crise sanitaire n'est pas terminée et cela joue sur la croissance.
La production des économies avancées devrait retrouver sa tendance d'avant pandémie en 2022 et la dépasser à l'horizon 2024. En revanche, pour les marchés émergents et les économies en développement (à l'exclusion de la Chine), elle devrait rester inférieure de 5,5 % aux prévisions d'avant la pandémie, entraînant de ce fait un recul plus important du niveau de vie.
Des ruptures d'approvisionnement ont entraîné une forte inflation aux États-Unis, au Canada, et au Royaume-Uni alors qu'elle est restée relativement modérée en Europe et en Asie.
L'inflation s'est également accélérée en raison des successives vagues de contaminations qui ont touchées les différents continents et des obstacles sont venus s'ajouter à la reprise :

- La remontée des prix de l'énergie provoquant une accélération de l'inflation
- Les pénuries de biens intermédiaires dont les semi-conducteurs limitant les productions industrielles
- La désorganisation des chaines logistiques en conséquence des confinements avec également des pénuries de main d'œuvre dans certains secteurs (transport, restauration…)

D'autre part, des divergences économiques apparaissent en raison de l'iniquité dans l'accès aux vaccins. Pour le Fonds Monétaire International, il est urgent de combler le fossé vaccinal entre les pays riches et pauvres, sinon les ruptures d'approvisionnement des chaînes de valeur et leurs conséquences sur le rythme de l'inflation pourraient perdurer.

En France, l'année 2020 a été fortement impactée par la crise sanitaire avec une baisse historique du PIB. En dépit de l'importance du choc, grâce aux mesures gouvernementales mises en place, l'économie a rapidement et fortement rebondi. La croissance est attendue à 6% en 2021 et 4% en 2022.
Les mesures d'urgence ayant permis de préserver la capacité de rebond de l'économie française, et le plan France Relance (100 Md€) ayant été mis en œuvre dès l'été 2020, la reprise a été portée par un redressement marqué de l'investissement, puis de la consommation, à mesure de l'amélioration de la situation sanitaire.
La reprise s'ancrerait dans la durée grâce à la progression de la couverture vaccinale et à la mise en œuvre soutenue du plan France Relance.
Concernant les finances publiques, le déficit public s'élèverait à 8,4% du PIB en 2021, et la dette à 115,6%. Le retour de l'activité a permis de contenir ce déficit public en dessous de 9%, en dépit de l'intervention publique massive déployée pour limiter les effets de la crise.
En 2022, le rebond de l'activité permettrait de réduire fortement le déficit, à 5% du PIB, et la dette publique, à 114,0% du PIB.
L'évolution de l'épidémie demeure l'aléa principal et la projection plutôt positive de l'économie reste dépendante de l'évolution de la situation sanitaire en France et dans le reste du monde.

Envoyé en préfecture le 18/02/2022
Reçu en préfecture le 18/02/2022
Affiché le
ID : 031-213100449-20220217-CM_2022_007-DE

I.2 LOI DE FINANCES 2022

MESURES GÉNÉRALES

Au-delà des mesures d'urgence, la stratégie économique du Gouvernement en sortie de crise vise à prévenir de potentiels effets négatifs de la crise à moyen-terme et à accélérer les transformations engagées depuis 2017 pour bâtir une économie plus verte, plus innovante et plus solidaire.

Les principales mesures budgétaires et fiscales de la Loi de Finances pour 2022 :

- **Vers une économie plus durable et plus verte :**
  - Soutenir tous les ménages dans leurs travaux énergétiques avec le dispositif « Ma Prim Rénov ».
  - Accélérer la rénovation énergétique des bâtiments publics.
  - Le plan de relance consacre 4 Md€ à la rénovation énergétique dont 1Md€ au bloc communal.
  - Soutenir le ferroviaire.
  - Améliorer la qualité de l'air.
  - Développer les énergies renouvelables et décarboner l'industrie.
  - Le plan de relance prévoit 1.2 Md€ pour la décarbonation de l'industrie, notamment pour accompagner les investissements de substitution d'une solution de production de chaleur bas-carbone à une solution fossile, et soutient le développement d'une filière hydrogène.

- **Poursuivre la mise en œuvre des priorités du quinquennat :**
  - Réarmer les missions régaliennes de l'État :
    - ✓ Avec un effort renouvelé pour le budget de la défense conformément à la loi de programmation militaire 2019-2025.
    - ✓ En soutenant la police et la gendarmerie avec une hausse du budget des forces de sécurité soit +1.5 Md€.

  - Soutenir la jeunesse :
    - ✓ Revalorisation des personnels de l'éducation.
    - ✓ Accélérer le réinvestissement dans la recherche.
    - ✓ Nouvelle revalorisation de 1% des bourses sur critères sociaux à la rentrée 2021, dont le coût atteindra 2.4 Md€ en 2022 soit une augmentation de plus de 15% sur le quinquennat.
    - ✓ Développer le sens de l'engagement de la jeunesse pour la collectivité :
      Objectif de 50 000 jeunes en Service National Universel (SNU) qui vise au travers d'un séjour de cohésion de 15 jours à affermir le socle d'un creuset républicain et à promouvoir les valeurs de l'engagement chez les jeunes.
      Objectif de 200 000 jeunes en mission de service civique en 2022.
    - ✓ Accompagner les jeunes dans la reprise de l'activité sportive avec le Pass Sport, dispositif reconduit en 2022 soit une aide forfaitaire de 50 € versée par l'État à une association pour réduire le coût de l'adhésion ou de la licence sportive.
    - ✓ Mettre en œuvre le plan «1 jeune - 1 solution » :
      La prime à l'apprentissage est prolongée de 6 mois, soit jusqu'au 30 juin 2022.

Envoyé en préfecture le 18/02/2022
Reçu en préfecture le 18/02/2022
Affiché le
ID : 031-213100449-20220217-CM_2022_007-DE

- Soutenir l'activité et l'emploi :
  - ✓ Mettre en œuvre une fiscalité favorable à l'activité et à l'emploi :
    Renforcer la compétitivité des entreprises par une diminution de leur charge fiscale, le taux normal de l'impôt sur les sociétés baissera à 25% pour toutes les entreprises pour les exercices ouverts à compter du 1erjanvier 2022. Cette baisse aboutira à un allègement d'impôt sur les sociétés d'environ 11 Md€ en 2022 par rapport à 2017.

- Accompagner les personnes fragiles et précaires :
  - ✓ Renforcement de la prise en charge des élèves en situation de handicap (4 000 postes supplémentaires d'accompagnants d'élèves en situation de handicap « AESH »).
  - ✓ Réforme du calcul de l'Allocation Adultes Handicapés dès 2022. Cette mesure conduira 120 000 foyers à bénéficier d'une hausse moyenne de 110 € par mois, pour un coût estimé à 0.2 Md€.

- Soutenir l'égalité entre les femmes et les hommes :
  - ✓ Une priorité donnée à la lutte contre les violences conjugales avec une augmentation de 60% des capacités d'hébergement pour les femmes victimes de violence.

- Poursuivre la modernisation de la gestion et de la gouvernance des finances publiques :
  - ✓ L'objectif de la réforme est de définir un nouveau régime unifié de responsabilité applicable à l'ensemble des agents publics, comptables comme ordonnateurs, plus simple, plus lisible et plus juste. Il vise à sanctionner plus efficacement les fautes graves relatives à l'exécution des recettes et des dépenses ou à la gestion des biens provoquant des préjudices financiers significatifs.

- Soutenir les collectivités locales :
  - ✓ Le Gouvernement a tenu son engagement, et pour la cinquième année consécutive, la stabilité des concours financiers aux collectivités se poursuit en 2022.
  - ✓ Un abondement exceptionnel du DSIL (Dotation de Soutien à l'Investissement Local).

Envoyé en préfecture le 18/02/2022
Reçu en préfecture le 18/02/2022
Affiché le
ID : 031-213100449-20220217-CM_2022_007-DE

MESURES SPÉCIFIQUES AUX COLLECTIVITÉS LOCALES

Impacts de la réforme de la fiscalité locale

- Correction des compensations aux départements : 51.6 Md€
- Deux amendements pour les paramètres de la compensation de la TH
  - ✓ Prise en compte des rôles supplémentaires de l'exercice 2020 jusqu'au 15 novembre 2021 dans les compensations sur la TH pour les communes et les EPCI
  - ✓ Exclusion du mécanisme de remise à la charge pour les communes et les EPCI dont le taux TH a augmenté en 2018 ou 2019 dans deux cas :
    1. Si l'augmentation a eu lieu dans un but d'harmoniser les taux à l'occasion d'un pacte financier et fiscal et que la pression fiscale exercée sur le territoire reste inchangée
    2. Si l'augmentation est issue d'un arrêté préfectoral pris suite aux observations de la CRC.
- L'amendement augmentera d'une centaine de millions d'euros la compensation de la suppression de la TH sur les résidences principales pour les communes qui perçoivent le produit de la part départementale de la TH, les intercommunalités à fiscalité propre, la Ville de Paris et la Métropole de Lyon.
- Exonération de prélèvement pour les communes et intercommunalités qui ont augmenté leur taux de TH en 2018 et 2019 pour suivre un avis de contrôle budgétaire de la CRDC.

Bases locatives

Le retour de l'inflation va avoir des conséquences particulières sur les propriétaires assujettis à la taxe foncière et les détenteurs de résidence secondaires. Chaque année, la base de calcul de la taxe foncière et de la taxe d'habitation, égale à la moitié de la valeur locative cadastrale, est en effet actualisée en fonction de l'inflation.
En dehors des taux d'imposition votés et appliqués par chaque commune et département, cette revalorisation annuelle des valeurs locatives entraîne donc une hausse des impôts locaux proportionnelle à l'inflation.

Depuis 2018, le coefficient de revalorisation forfaitaire des valeurs locatives correspond au glissement annuel de l'Indice des Prix à la Consommation Harmonisé (ICPH) constaté au mois de novembre. L'an dernier, cette formule s'est avérée très avantageuse avec un ICPH à seulement +0,2%.
Pour beaucoup de propriétaires résidant dans des communes qui n'ont pas augmenté leur taux, la taxe foncière n'a donc quasiment pas augmenté.

Pour 2022, le rattrapage va par contre être significatif en raison de la flambée des prix de l'énergie. La revalorisation des bases locatives devrait être de +3.4 %.

Envoyé en préfecture le 18/02/2022
Reçu en préfecture le 18/02/2022
Affiché le
ID : 031-213100449-20220217-CM_2022_007-DE

Réforme des indicateurs financiers

- Potentiel fiscal, intégrations des recettes suivantes :
  - ✓ Produits des droits de mutation (DMTO) pour les communes
  - ✓ Taxe Locale sur la Publicité Extérieure (TLPE)
  - ✓ Taxe pylônes
  - ✓ Majoration de TH sur les résidences secondaires
- Effort fiscal simplifié : « recentré sur la mesure des ressources fiscales mobilisées par une commune, rapportées à ce qu'elles représenteraient avec les taux moyens d'impositions ».
- Une fraction de correction prévue pour lisser les effets de ces nouvelles mesures sur la période 2022 à 2028.

Dotations et concours de l'Etat

- La dotation globale de fonctionnement (DGF) reste stable (26.8 Md€)
- Les collectivités bénéficieront de 276 M€ en 2022 au titre du DSIL (Dotation de Soutien à l'Investissement Local)
- 500 M€ de dotations exceptionnelles au titre du plan de relance
- Redéploiement de certains crédits du plan de relance : 400 M€ pour les transports en commun
- Plus 350 M€ de DSIL pour les contrats de relance et transition écologiques
- Simplification de la DSID (Dotation de Soutien à l'Investissement des Départements) : attribution par le Préfet de région sous forme de subvention d'investissement dans les domaines jugés prioritaires au niveau local
- FCTVA maintenu : 6.5 Md€ comme en 2021

Autres mesures

- Proposition d'expérimenter la recentralisation du financement du RSA à l'Etat pour les départements volontaires
- La dotation de soutien à la protection de la biodiversité va doubler et atteindra 20 M€, pour les communes qui ont :
  - ✓ Plus de 75% de leur territoire en zone Natura 2 000
  - ✓ Ou située dans un parc national ou naturel marin
  - ✓ Et comptant moins de 10 000 habitants

  + 5 M€ pour les communes se trouvant dans un parc naturel régional
- Nouveau mode financement de l'apprentissage : cotisation CNFPT au maximum de 1%

Envoyé en préfecture le 18/02/2022
Reçu en préfecture le 18/02/2022
Affiché le
ID : 031-213100449-20220217-CM_2022_007-DE

II. SITUATION ET ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES DE LA VILLE DE BALMA

Dissolution du budget annexe « Régie des ALAE »

Le 16 juin 2021, un marché public a été conclu entre la Ville de Balma et une association d'éducation populaire pour la gestion et l'organisation du temps périscolaire (ALAE) et extrascolaire (ALSH).

Ce prestataire s'est engagé à mettre en œuvre l'accueil éducatif périscolaire et extrascolaire des enfants scolarisés sur les écoles primaires de la commune et à assurer la gestion humaine, administrative, budgétaire et pédagogique des prestations.

Dès lors, le budget annexe « Régie des ALAE » créé en 2019 afin d'identifier avec précision les dépenses et les recettes des ALAE n'a plus lieu d'être. Sa dissolution sera prononcée par délibération après le vote de son compte administratif 2021 et ses résultats repris au budget principal de la Ville.

Les impacts sur le budget de la Ville :

- Hausse des recettes - une partie des recettes de fonctionnement du budget annexe est réintégrée sur le budget de la Ville (CAF pour la part CEJ et Familles)
- Hausse du chapitre 011 « charges à caractère général » - prix du marché conclu
- Baisse des dépenses de personnel – les agents « périscolaires » sont repris par le prestataire
- Baisse du chapitre 65 « autres charges de gestion courante » – disparition de la subvention allouée au budget annexe
- Baisse des dépenses sur les ALSH – accueil repris par le prestataire
- Perte des recettes CAF au titre de la PSU

Impacts liés à la crise sanitaire

Depuis 2020, la crise sanitaire a engendré des dépenses imprévues faisant augmenter de manière significative les dépenses de fonctionnement.

Ainsi, la commune a dû s'adapter aux consignes règlementaires liées à la protection contre le virus et faire face à des dépenses inhabituelles comme acheter, par exemple, des produits d'entretien spécifiques et ce, en grande quantité, mais aussi des masques et autres fournitures de protection contre la COVID.

D'autre part, les ouvertures respectives d'un centre de vaccination en 2021 et d'un centre de dépistage en 2022 ont également impacté les dépenses de la ville puisque la salle polyvalente de Balma a été mise à disposition et installée de façon à accueillir le public désireux de se faire vacciner ou dépister. Il a également fallu procéder à la communication nécessaire à la population et mobiliser du personnel qualifié.

Envoyé en préfecture le 18/02/2022
Reçu en préfecture le 18/02/2022
Affiché le
ID : 031-213100449-20220217-CM_2022_007-DE

Cette crise sanitaire a aussi un effet non négligeable sur les charges de personnel, et la ville doit faire face à l'absentéisme des personnes testées positives au COVID ou cas contact. Ainsi, afin d'éviter la fermeture de certaines structures, il a fallu s'adapter, souvent dans l'urgence, et trouver des solutions pour remplacer, organiser et maintenir un service de qualité pour la population.

II.1 PRINCIPAUX PRODUITS DE FONCTIONNEMENT

FISCALITÉ

En application de l'article 16 de la loi de finances pour 2020, les parts communale et départementale de taxe foncière sur les propriétés bâties (TFPB) sont fusionnées et affectées aux communes dès 2021 en compensation de la perte de la taxe d'habitation (TH) sur les résidences principales.

La sur ou sous-compensation est neutralisée chaque année à compter de 2021, par application d'un coefficient correcteur au produit de TFPB qui aurait résulté du maintien des taux à leur niveau de 2020, et à l'allocation compensatrice TFPB relative à la diminution de moitié des valeurs locatives des locaux industriels (A du III de l'article 29 de la loi de finances pour 2021).

Le coefficient correcteur appliqué pour la Ville de Balma est égal à 0.606263 et a eu pour effet une diminution de la TFPB 2021 de 4.078 648€.

Sa formule de calcul est la suivante :
Produit rôle général TFPB 2021 x ((taux commune TFPB 2020 + taux département TFPB 2020) / taux TFPB commune2021) + allocation compensatrice TFPB locaux industriels) x (coef correcteur-1)

Dans le même temps, à la fin de l'année 2021 Toulouse Métropole a formalisé et adopté son Pacte Financier et Fiscal (PFF) qui a vocation à répondre à un double objectif :
1.contribuer à réduire les écarts de richesse et de charges entre les communes,
2.permettre à la Métropole et aux communes membres de dégager les ressources nécessaires pour le financement de leurs investissements.

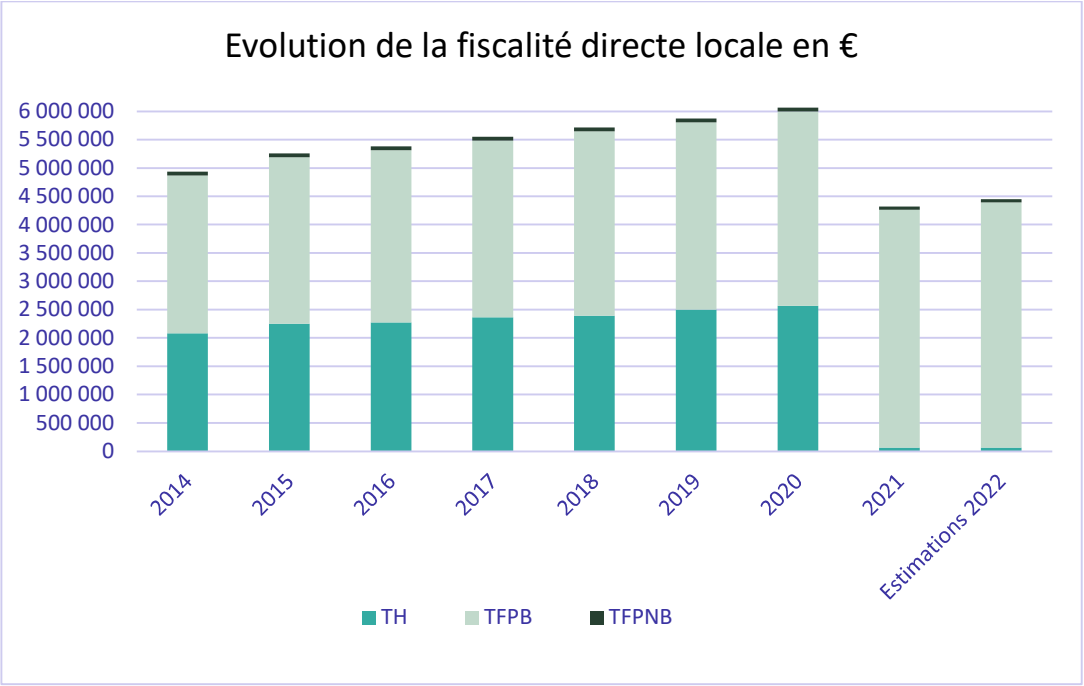
Préalablement au chantier sur le PFF, l'harmonisation des taux de TEOM, taxe perçue par la métropole qui a en charge la compétence « Collecte et valorisation des déchets », a abouti en 2021, avec des conséquences sur la fiscalité communale.
Le nouveau taux de TEOM mis en place par Toulouse Métropole a engendré une modification de l'attribution de compensation (AC) pour la Ville de Balma. En effet, Toulouse Métropole s'est engagée à reverser le surplus de fiscalité reçu par le biais de cette TEOM sous forme d'un supplément d'AC.

Envoyé en préfecture le 18/02/2022
Reçu en préfecture le 18/02/2022
Affiché le
ID : 031-213100449-20220217-CM_2022_007-DE

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Estimation 2022
TH	2 082 332	2 249 175	2 271 259	2 363 419	2 393 079	2 496 692	2 569 394	61 445	64 201
TFPB	2 787 786	2 939 891	3 042 093	3 121 737	3 254 208	3 306 308	3 426 440	4 201 073	4 327 083
TFPNB	65 256	69 628	68 046	68 256	69 746	71 559	70 838	58 176	59 558
Total	**4 935 374**	**5 258 694**	**5 381 398**	**5 553 412**	**5 717 033**	**5 874 559**	**6 066 672**	**4 320 694**	**4 450 842**

A ce jour seuls les propriétaires contribuent au produit fiscal communal. A noter que seuls 58% sont des propriétaires habitants.

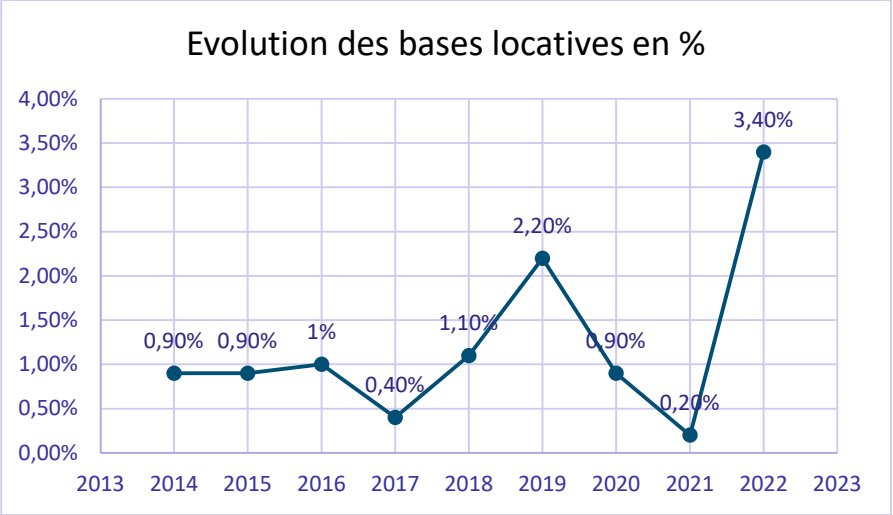
La réforme fiscale au plan national a décorrélé l'impôt payé par le contribuable balmanais et la recette fiscale perçue par la commune.



Pour 2022, une estimation légèrement à la hausse qui résulte de la seule dynamique des bases puisque les taux sont inchangés.

A noter que la perte de la dynamique des taux sur la part transférée à Toulouse Métropole devrait faire l'objet d'une compensation.

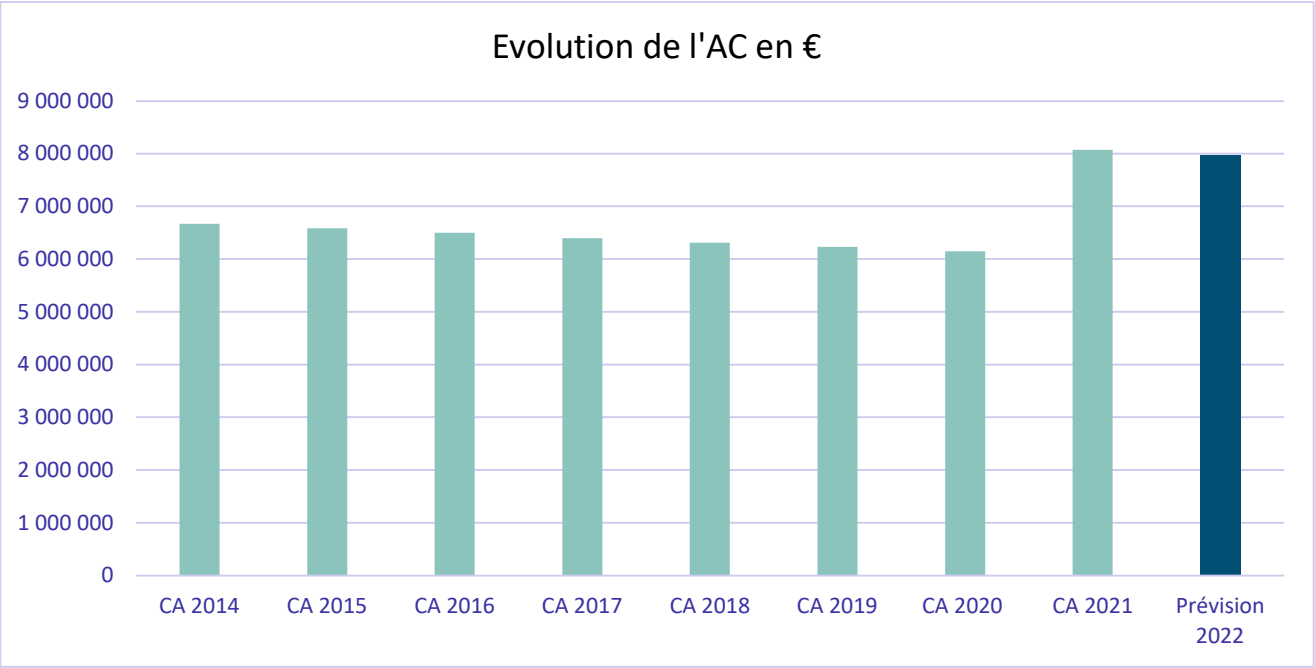
Envoyé en préfecture le 18/02/2022
Reçu en préfecture le 18/02/2022
Affiché le
ID : 031-213100449-20220217-CM_2022_007-DE



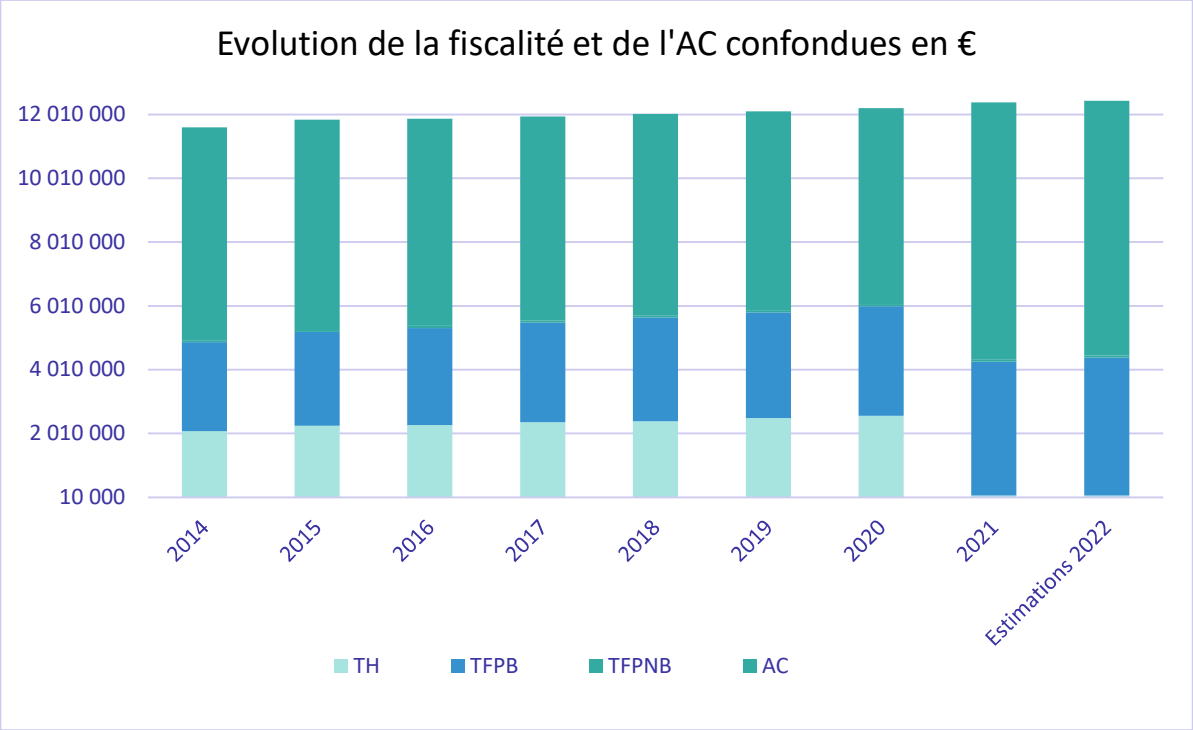
ATTRIBUTION DE COMPENSATION

Pour rappel, en 2021, un taux unique de TEOM à 8,10 % a été adopté par Toulouse Métropole qui détient la compétence « collecte et traitement des ordures ménagères » avec une baisse de produit de 15 M€. Afin que ce produit puisse être disponible sur le budget principal sans générer une pression fiscale supplémentaire, la baisse de la TEOM a été accompagnée d'une progression du taux de taxe foncière métropolitain qui est passé de 5,96 % à 13,20 % et d'un ajustement de **l'attribution de compensation** qui donne les moyens aux communes membres de diminuer leur taux de taxe foncière tout en respectant leur autonomie en matière de fiscalité.

Pour la ville de Balma cela s'est traduit par une augmentation de 2 000 K€. Pour rappel, cette augmentation a été neutralisée en recettes fiscales. Celles-ci ont été diminuées par la baisse du taux de la taxe foncière décidée en 2021. En effet en 2021, le taux communal comprend la part départementale (21.90%) et le taux communal 2020 réduit de 10.86% à 4.62%.



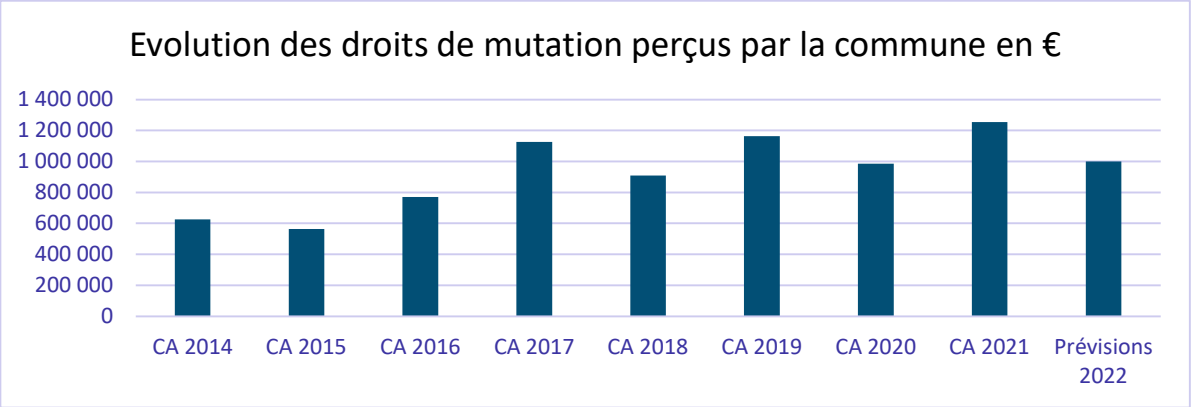
Envoyé en préfecture le 18/02/2022
Reçu en préfecture le 18/02/2022
Affiché le
ID : 031-213100449-20220217-CM_2022_007-DE



Ce graphique montre que malgré les réformes fiscales nationale et métropolitaine, les recettes des deux produits confondus restent neutres pour la commune. Toutefois, la ville a transféré un produit dynamique (TH) alors qu'elle est compensée par une recette figée voire déclinante (AC).

DROITS DE MUTATION À TITRE ONÉREUX

Les droits de mutation, qui comprennent les droits d'enregistrement et la taxe de publicité foncière, sont dus à l'occasion d'une "mutation", c'est-à-dire lorsqu'un bien change de propriétaire.
Lorsque ce transfert de propriété se fait à titre onéreux (vente, apport à société), les droits d'enregistrement sont appelés « droits de mutation à titre onéreux » (DMTO).
Dans le cadre d'une vente d'immeuble, la taxe est perçue au profit de l'État, du Département et de la Commune.



Les recettes issues des DTMO sont extrêmement difficile à anticiper puisqu'elles sont perçues à l'issue des mutations.

Envoyé en préfecture le 18/02/2022
Reçu en préfecture le 18/02/2022
Affiché le
ID : 031-213100449-20220217-CM_2022_007-DE

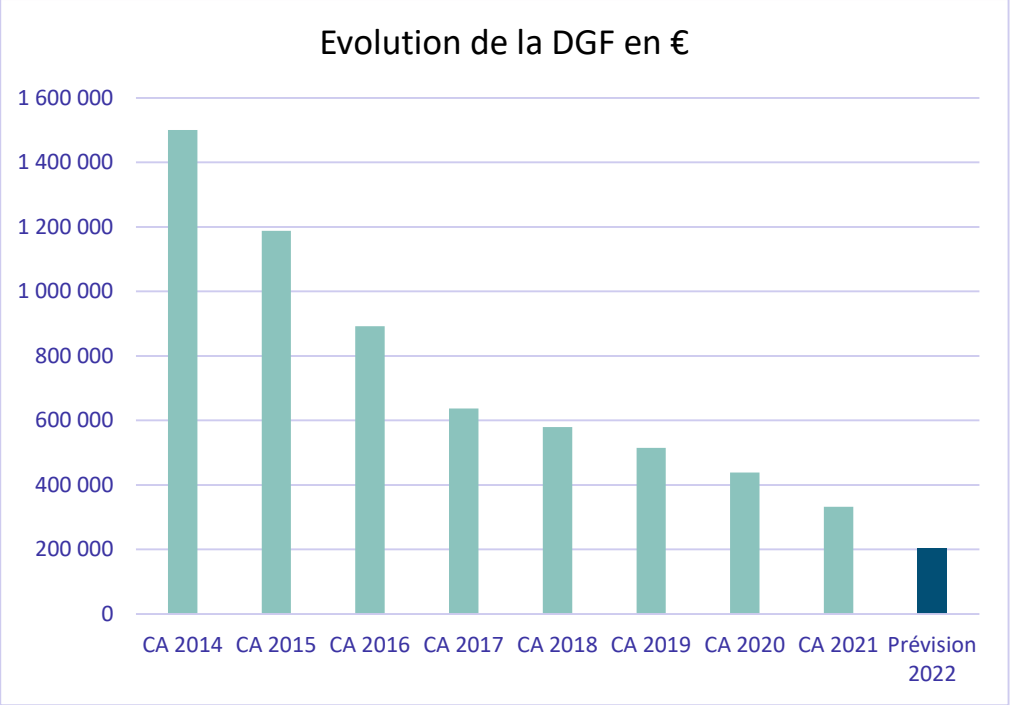
DOTATION GLOBALE DE FONCTIONNEMENT

La dotation forfaitaire des communes, composante de la dotation globale de fonctionnement (DGF), est la principale dotation de l'Etat aux collectivités locales. Elle est essentiellement basée sur les critères de la population et de la superficie.
Cette dotation se décompose en cinq parts :

- Une dotation de base dont le montant est fonction du nombre d'habitants de la commune ; A noter, la population estimée selon l'INSEE au 1er janvier 2022 est de 16 912 habitants.
- Une part proportionnelle à la superficie dont le montant est fonction de la superficie exprimée en hectare de la commune.
- Une part « compensations » correspondant à l'ancienne compensation « part salaires » (CPS) de la taxe professionnelle ainsi qu'à la compensation des baisses de DCTP supportées par certaines communes entre 1998 et 2001, incluses depuis 2004 dans la dotation forfaitaire.
- Un complément de garantie qui visait à compenser les effets de la réforme de la DGF de 2004/2005. Dans un contexte de stabilisation en valeur des concours financiers de l'Etat aux collectivités, ce complément est minoré depuis 2009.
- Une dotation « parcs nationaux et parcs naturels marins ».

Conformément aux années précédentes, la dotation forfaitaire est prévue en forte baisse pour 2022.

Cette baisse va se poursuivre jusqu'en 2024 pour atteindre une valeur nulle en 2025.



Envoyé en préfecture le 18/02/2022
Reçu en préfecture le 18/02/2022
Affiché le
ID : 031-213100449-20220217-CM_2022_007-DE

€	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022 estimation
DGF de l'année	1 500 252	1 188 100	892 642	637 157	579 164	515 190	438 241	332 570	204 228
Perte année/n-1	-94 762	-312 152	-295 458	-255 485	-57 993	-63 974	-76 949	-105 671	-128 342
Perte année/2013	-94 762	-406 914	-702 372	-957 857	-1 015 850	-1 079 824	-1 156 673	-1 262 444	-1 390 786
Perte cumulée depuis 2013	-94 762	-501 676	-1 204 048	-2 161 905	-3 177 755	-4 257 579	-5 414 252	-6 676 796	-8 067 582

DOTATION DE SOLIDARITE COMMUNAUTAIRE

La DSC est un versement au profit des communes membres ou d'autres EPCI qui est effectué par les groupements soumis aux régimes de la taxe professionnelle unique ou de la taxe professionnelle de zone. Elle répond à un besoin de péréquation au sein des intercommunalités afin, essentiellement, de lutter contre la fracture territoriale. Le dispositif repose ainsi, par principe, sur la solidarité.

En 2021, Toulouse Métropole a mis en place une nouvelle architecture de la DSC,

<u>En maintenant :</u>

- La part « tronc commun » afin de répondre à la péréquation
- La part « rattrapage » afin de renforcer les effets de solidarité

<u>En consolidant :</u>

- La part « garantie DGF »

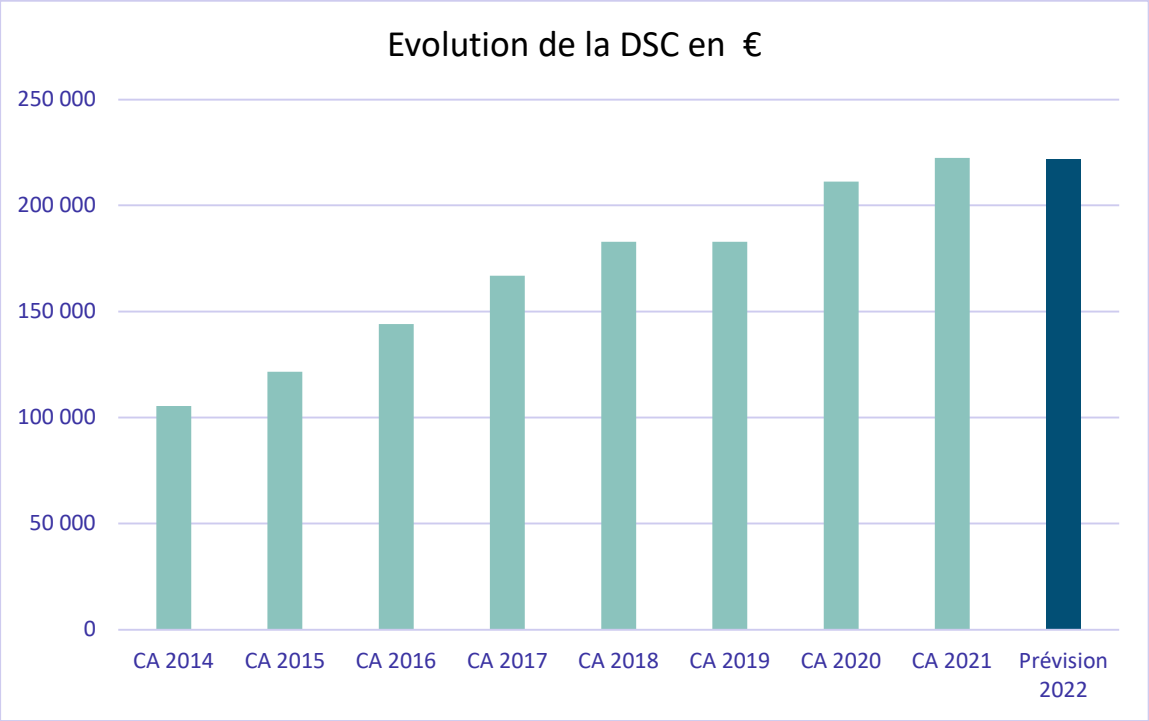
<u>En mettant en place :</u>

- La part « charge » de manière à marquer un effort de solidarité envers les communes confrontée à des facteurs de charge de gestion
- La part « dynamique fiscale » afin de restituer aux communes la croissance annuelle de la dynamique de taxe foncière supérieure à la moyenne

<u>En faisant évoluer</u> le mécanisme de garantie en prévoyant la limitation de la baisse de DSC annuelle à 5%.

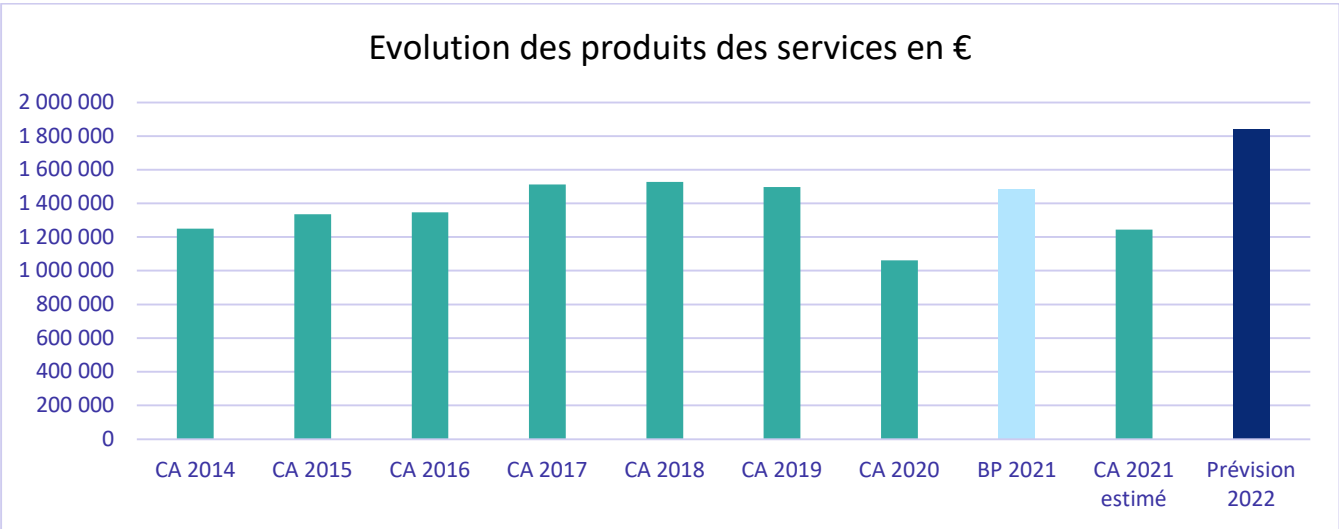
Concrètement pour Balma, la DSC a progressé de 11 000€ entre 2020 et 2021 et devrait se maintenir autour de 222 000€ pour 2022.

Envoyé en préfecture le 18/02/2022
Reçu en préfecture le 18/02/2022
Affiché le
ID : 031-213100449-20220217-CM_2022_007-DE



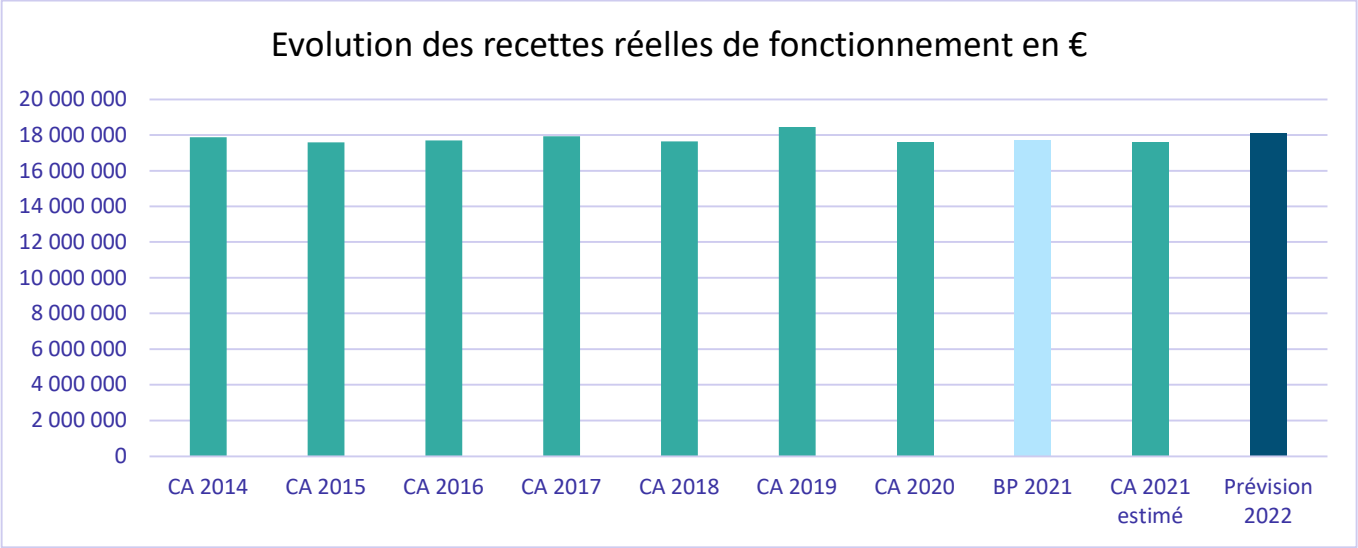
PRODUITS DES SERVICES

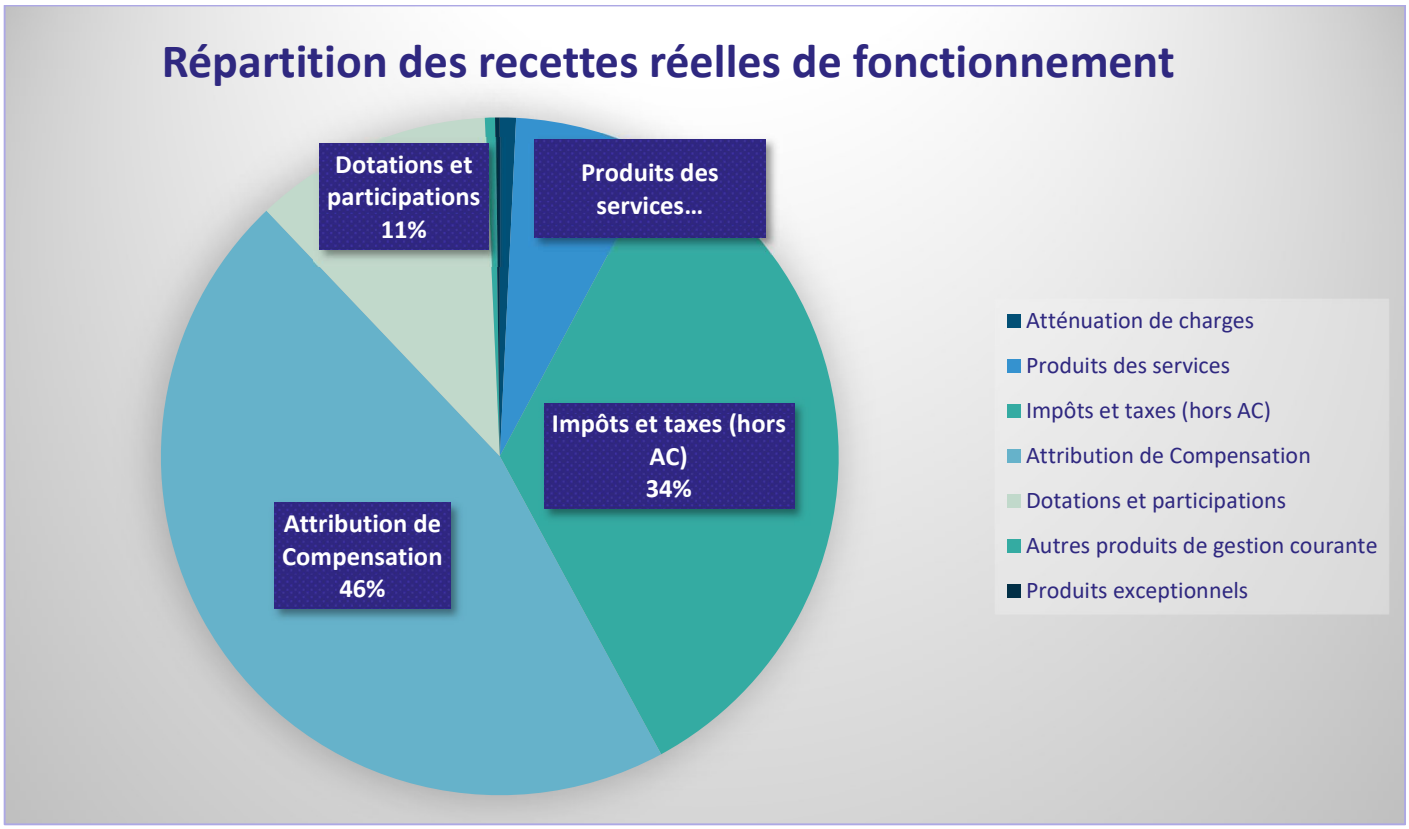
La crise sanitaire a eu, depuis 2020 un impact sur les produits des services.
Les secteurs liés à la culture et au sport sont en première ligne puisque de nombreuses manifestations ont été annulées en raison des contraintes mises en place afin d'enrayer la propagation du virus.
Pour 2022, l'estimation des recettes du chapitre 70 comprend une hausse des tarifs votée en décembre 2021 et les factures anciennement imputées sur le budget annexe des ALAE qui seront réintégrées sur le budget principal de la Ville.
Sous réserve d'une amélioration des conditions sanitaires, on peut donc attendre un montant global estimé de produits des services de 1 843 M€.



Envoyé en préfecture le 18/02/2022
Reçu en préfecture le 18/02/2022
Affiché le
ID : 031-213100449-20220217-CM_2022_007-DE

ÉVOLUTION DES RECETTES RÉELLES DE FONCTIONNEMENT





Globalement, les recettes réelles de fonctionnement se maintiennent autour de 17 M€ depuis 2014 hormis un pic en 2019 avec la vente du terrain de la résidence séniors (457K€).
La diminution des produits des services liée à la crise sanitaire a été compensée par la hausse de DSC et d'AC provenant de Toulouse Métropole.

La commune ne peut agir que sur 33% des recettes. Pour 67% des recettes la commune ne dispose d'aucun levier.

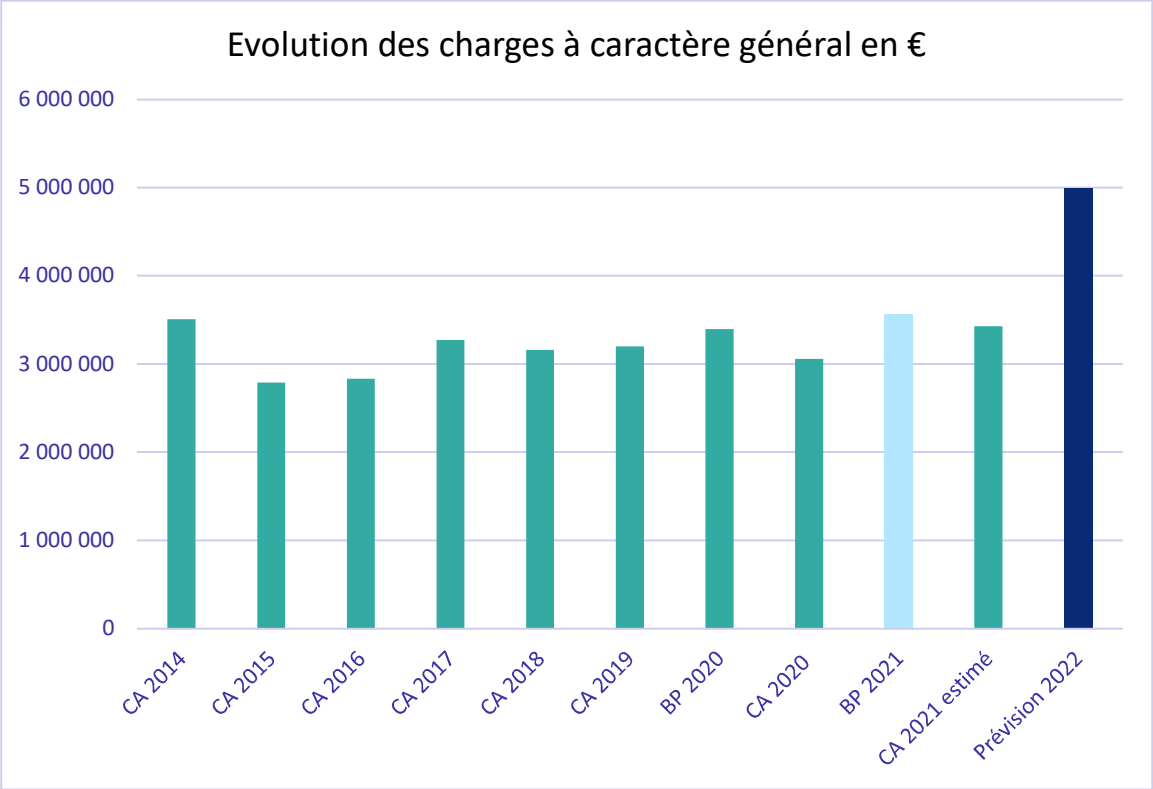
Envoyé en préfecture le 18/02/2022
Reçu en préfecture le 18/02/2022
Affiché le
ID : 031-213100449-20220217-CM_2022_007-DE

II.2 PRINCIPALES CHARGES DE FONCTIONNEMENT

CHARGES À CARACTÈRE GÉNÉRAL

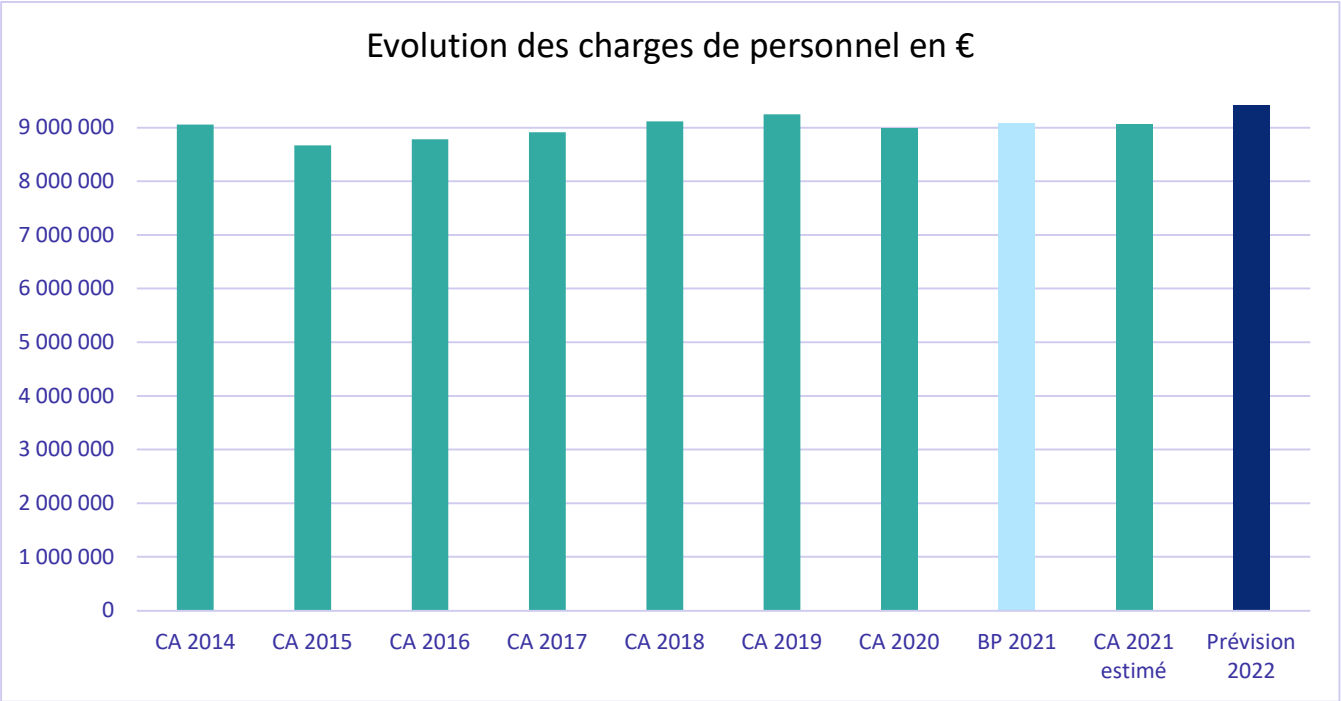
Pour 2022, la hausse des charges à caractère général s'explique notamment par :

- La réintégration des charges à caractère général du budget annexe des ALAE sur le budget de la Ville
- La facturation du prestataire en charge de la gestion et l'organisation des ALAE et des ALSH à hauteur de 1.3M€
- Les coûts de fonctionnement induits par les investissements nouveaux (maison de quartier de Vidailhan, pôle culturel, 5ème groupe scolaire)
- Les hausses diverses induites par l'inflation (carburants, fluides, prestations…)
- Les augmentations résultant de la loi EGALIM pour la restauration scolaire
- Le coût du nouveau prestataire de restauration en liaison froide en année pleine
- Révision de la dotation des vêtements de travail et des EPI pour les agents
- La modernisation de certains outils informatiques (logiciels courrier, gestion des prêts et de retours pour livres)



Envoyé en préfecture le 18/02/2022
Reçu en préfecture le 18/02/2022
Affiché le
ID : 031-213100449-20220217-CM_2022_007-DE

CHARGE DE PERSONNEL



Pour 2022, une légère hausse des dépenses de personnel qui s'explique par :

Des facteurs externes :

- Les reclassements règlementaires concernant l'ensemble des catégories C toutes filières confondues
- Les avancements d'échelons
- Les revalorisations du SMIC (+ 2.20 % en octobre 2021 et + 0.90 % en janvier 2022)
- Le Glissement Vieillesse Technicité (GVT)

Des facteurs internes :

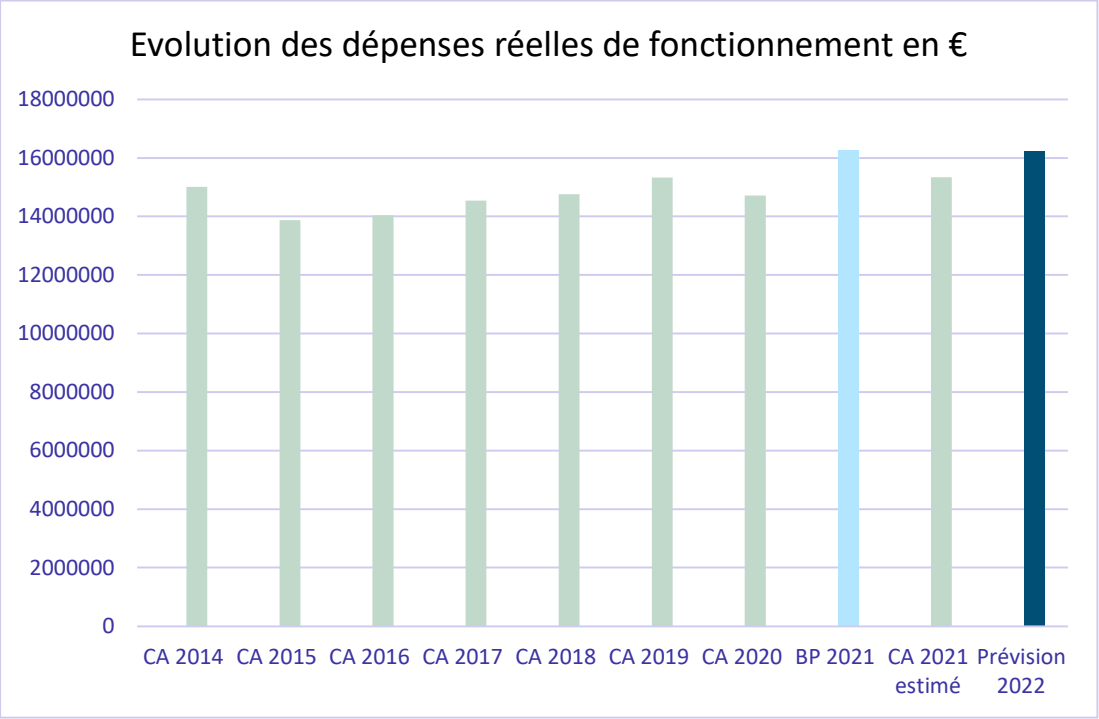
- Le surcoût afférent aux opérations de mise sous pli de la propagande et à l'organisation des élections
- L'intégration d'agents stagiaires
- Des créations de postes (technicien développement durable - personnel de restauration pour le groupe scolaire Simone Veil : chef, second et troisième de cuisine, plongeur, dérocheur – policier municipal)

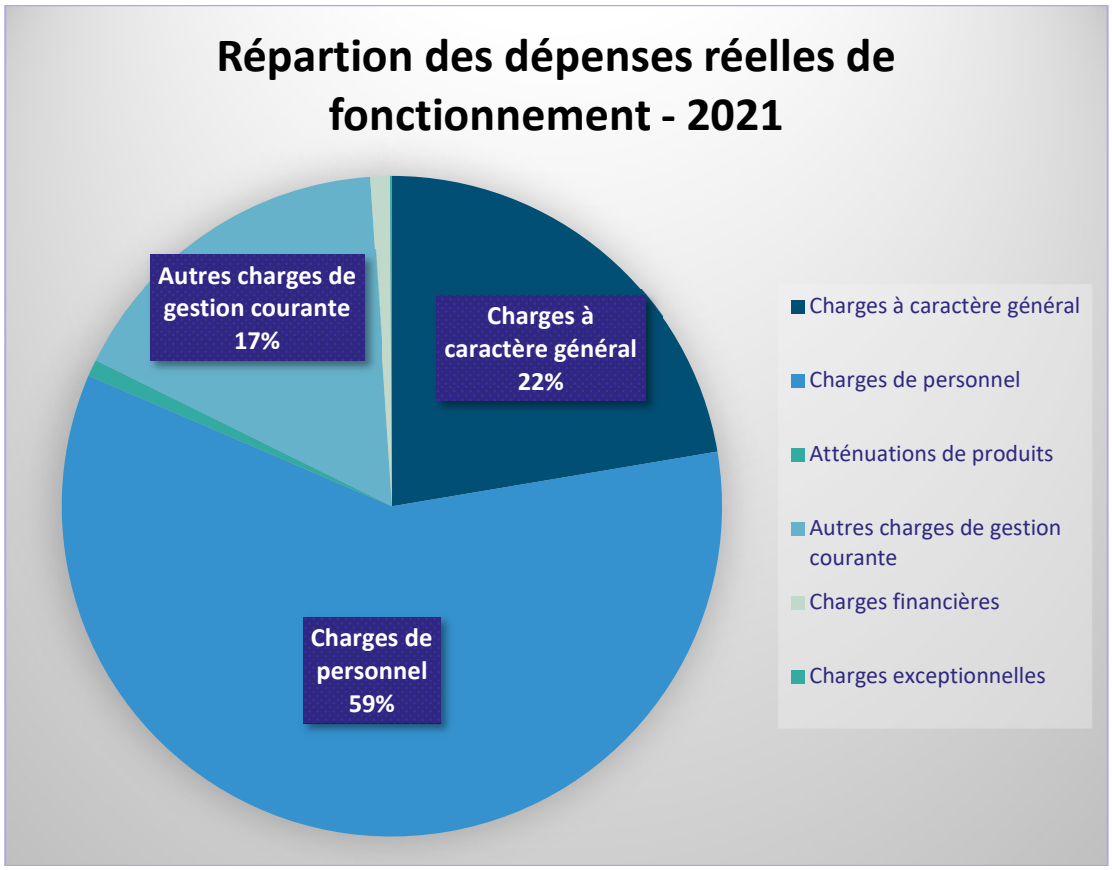
AUTRES CHARGES DE GESTION COURANTES

Le chapitre 65 comprend les subventions aux associations, au budget annexe et au Centre Communal d'Action Sociale.
Pour 2022, une baisse significative sera observée puisque le budget annexe de la régie des ALAE a été clôturé au 31 décembre 2021, par conséquent il n'y aura pas de subvention pour l'année 2022. Cette diminution vient compenser en partie la hausse du chapitre 011.

Envoyé en préfecture le 18/02/2022
Reçu en préfecture le 18/02/2022
Affiché le
ID : 031-213100449-20220217-CM_2022_007-DE

ÉVOLUTION DES DÉPENSES RÉELLES DE FONCTIONNEMENT





Après une baisse en 2020 liée à la crise sanitaire en 2020, les dépenses réelles de fonctionnement ont retrouvé en 2021 leur niveau de 2019.

Envoyé en préfecture le 18/02/2022
Reçu en préfecture le 18/02/2022
Affiché le
ID : 031-213100449-20220217-CM_2022_007-DE

L'ouverture du nouveau groupe scolaire en 2022 et de la maison de quartier de Vidailhan vont impacter ces dépenses à partir de 2022 avec une hausse des dépenses de personnel et des charges à caractère général. Ces dernières sont également impactées par la rémunération du prestataire en charge de la gestion des activités péri et extrascolaires.

II.3 SECTION D'INVESTISSEMENT

RECETTES D'INVESTISSEMENT

Les principales recettes d'investissement se composent de :

- Subventions issues du Contrat de Territoire (CD31)
- Du FCTVA qui restitue la TVA des investissements de N-2 à hauteur de 16.404%
- Des cessions d'actifs, le cas échéant
- De l'épargne nette provenant des excédents des produits de fonctionnement diminués du remboursement de la dette

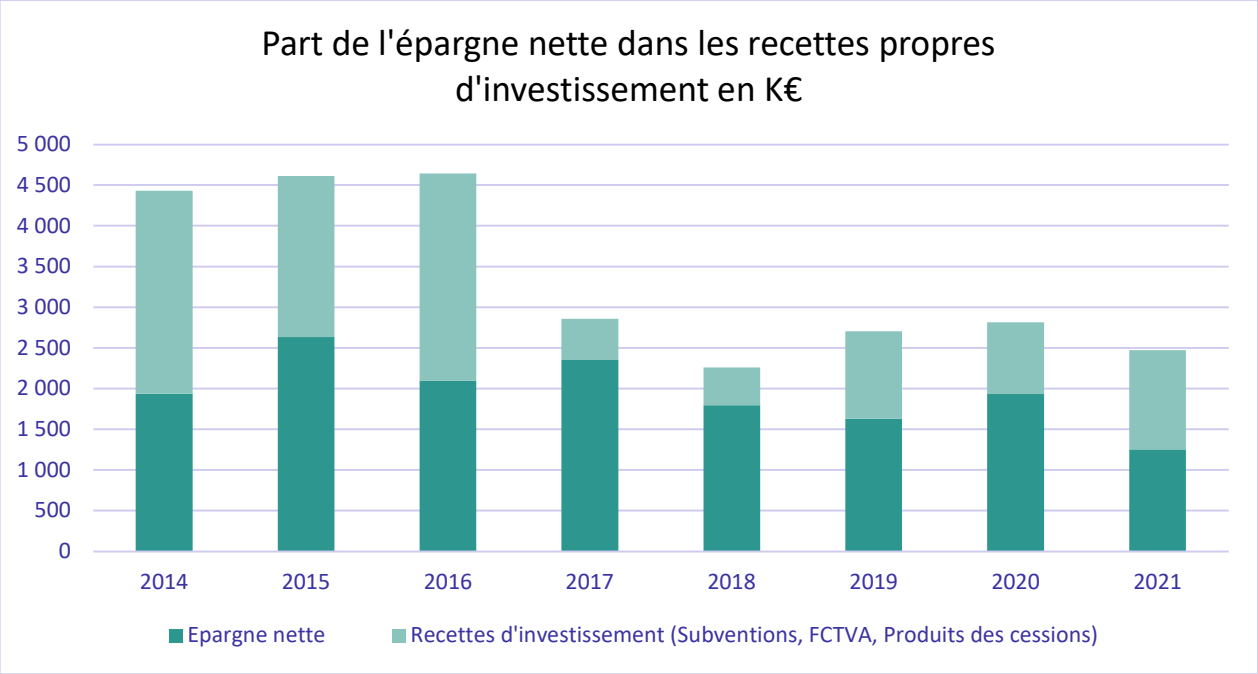
En 2021, la Ville a perçu 602 K€ de subventions dont :

- 580 K€ du Conseil Départemental dont 400 K€ pour la construction du Groupe scolaire Simone Veil, 90 K€ pour la construction de la maison de quartier de Vidailhan et 90 K€ pour la phase 3 du pôle culturel du centre-ville
- 19 K€ de l'Etat pour les travaux d'accessibilité des bâtiments communaux

K€	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
EPARGNE NETTE	1 936	2 634	2 099	2 357	1 794	1 628	1 932	1 250
FCTVA	520	1 539	1 387	258	437	339	422	620
Produits des cessions	12	0	33	0	0	463	4	1
Subventions	1 962	440	1 125	240	27	274	454	603
	4 430	**4 613**	**4 643**	**2 855**	**2 258**	**2 704**	**2 812**	**2 473**

Pour 2022, il est attendu un niveau de subventions équivalent à celui de 2021.

Envoyé en préfecture le 18/02/2022
Reçu en préfecture le 18/02/2022
Affiché le
ID : 031-213100449-20220217-CM_2022_007-DE



L'épargne nette baisse de 680 K€ entre 2020 et 2021.

Cette baisse est notamment due à la régression des produits des services et à celle des impôts et taxes. En période de crise sanitaire, il a été également constaté d'une part, des dépenses de fonctionnement fortement impactées par l'achat de matériel de protection contre les virus et d'autre part, des recettes qui n'augmentent pas aussi vite, un écart entre les deux qui se creuse d'autant plus.

Dès lors, la Ville se doit de stabiliser cette épargne nette qui correspond à l'autofinancement disponible pour le financement de ses investissements.

DÉPENSES D'INVESTISSEMENT

Investissements récurrents

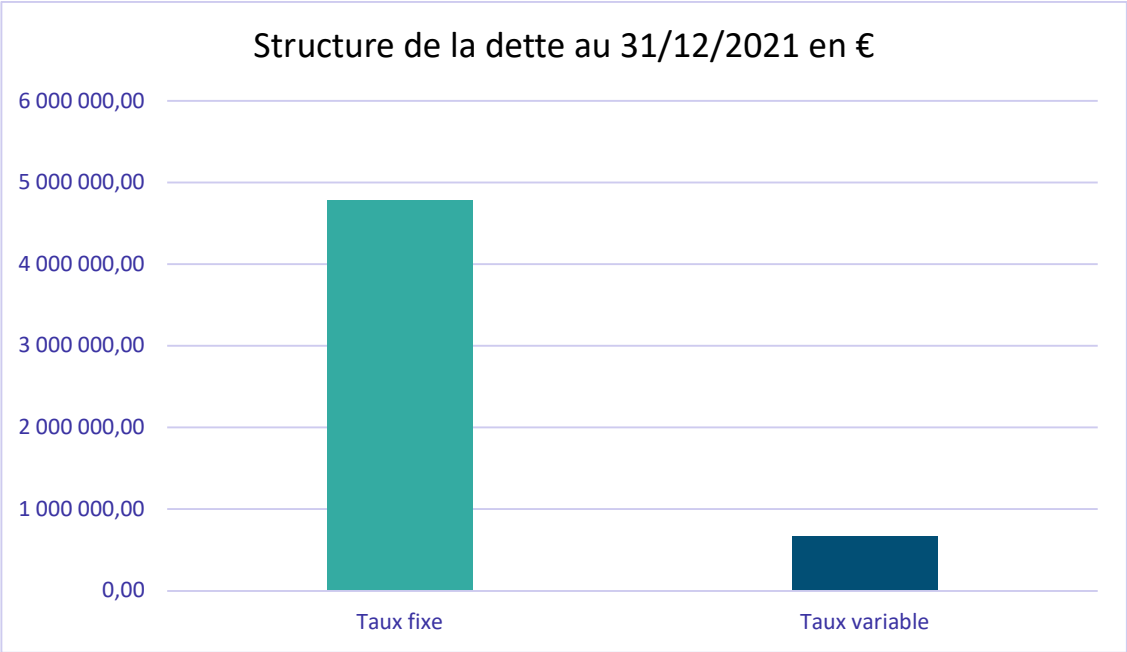
- Entretien et rénovation des groupes scolaires et des aires de jeux
- Equipement des services
- Acquisition de matériel informatique
- Acquisition de véhicules
- Programme de végétalisation des quartiers

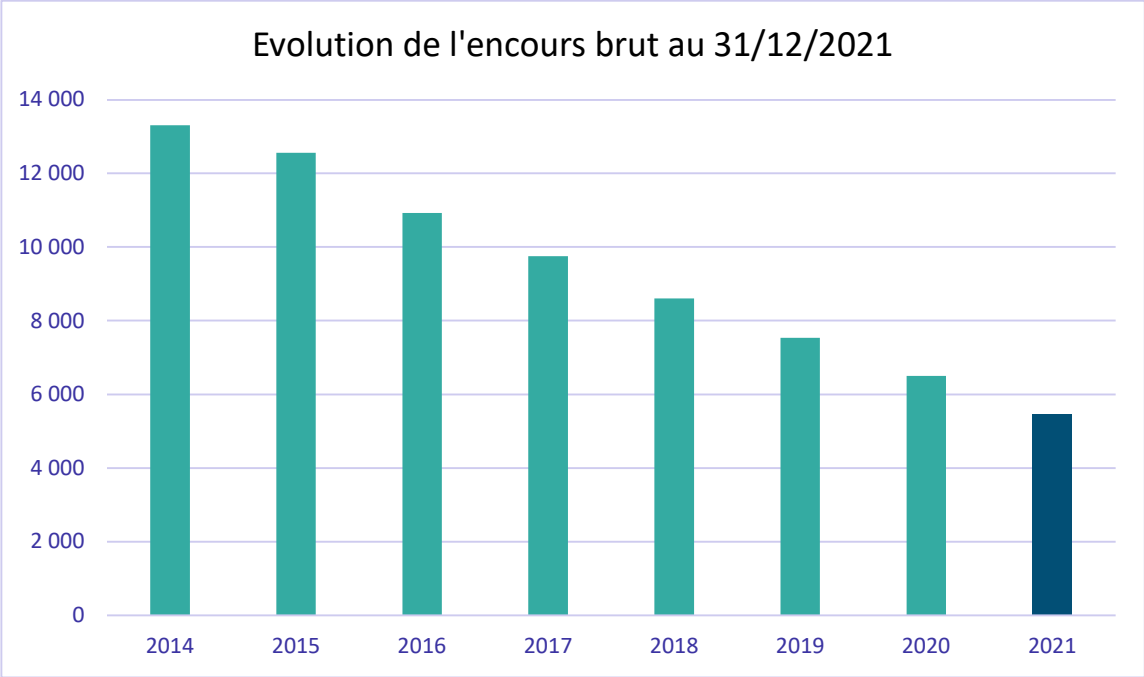
Projets structurants déjà engagés

- Construction du 5ème groupe scolaire – AP/CP de 8 000 K€
- Valorisation du pôle culturel du centre-ville – AP/CP de 5 550 K€
- Construction de la maison de quartier de Vidailhan – 696 K€ sur 2021
- Schéma cyclable – 27 K€ sur 2021
- Equipement restauration scolaire – 28 K€ sur 2021
- Piste d'athlétisme du bois de Lagarde – 270 K€ sur 2021

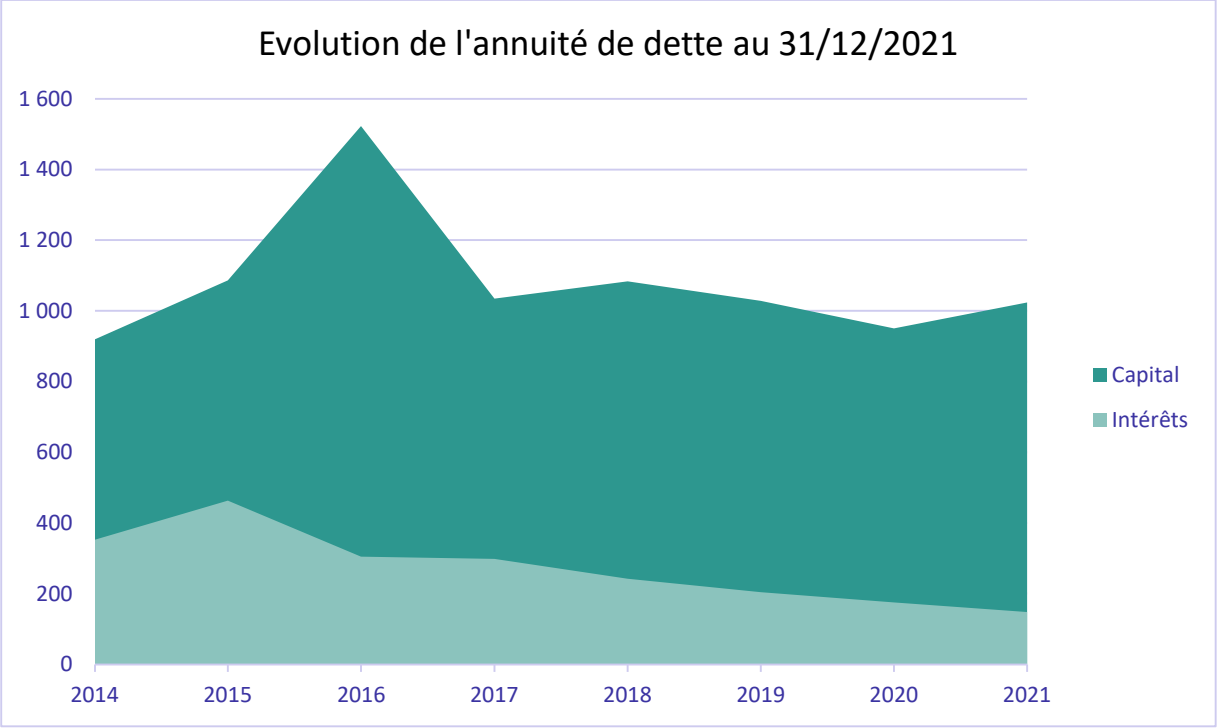
Envoyé en préfecture le 18/02/2022
Reçu en préfecture le 18/02/2022
Affiché le
ID : 031-213100449-20220217-CM_2022_007-DE

II.4 STRUCTURE ET GESTION DE LA DETTE

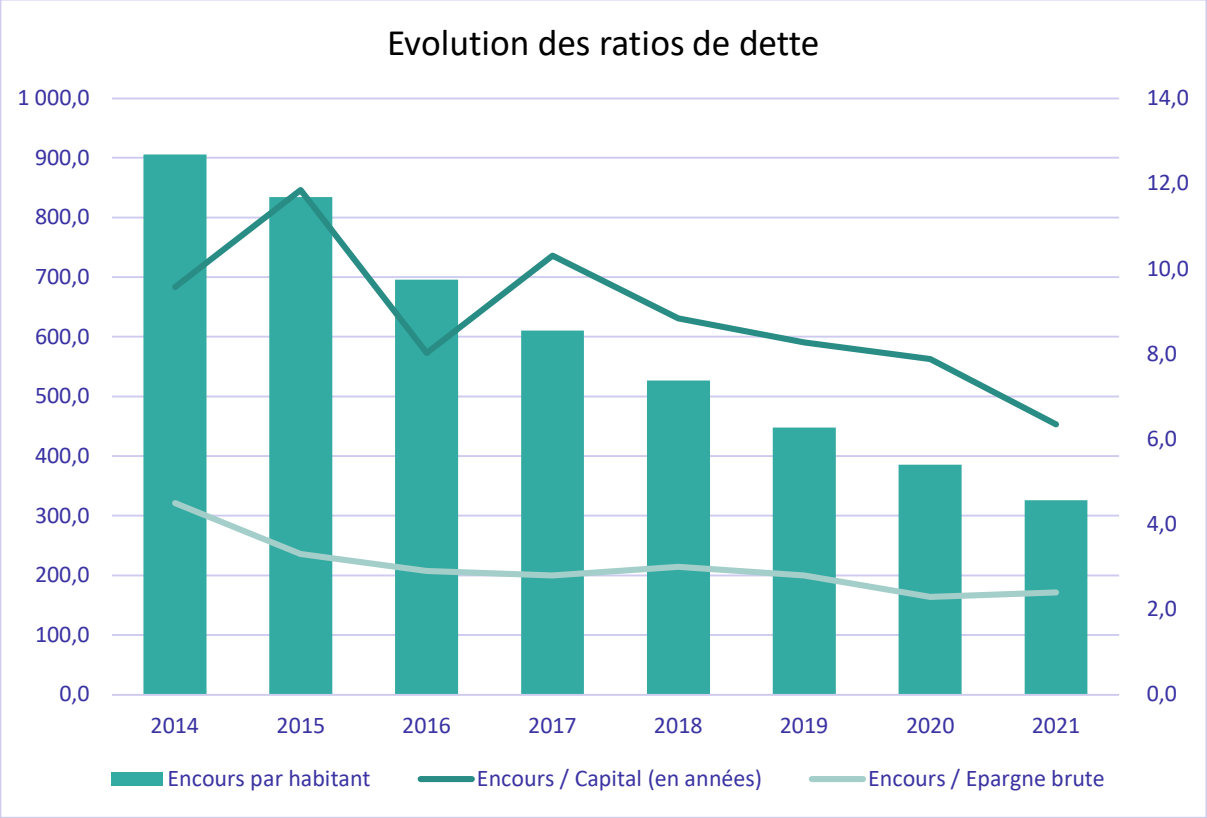




Envoyé en préfecture le 18/02/2022
Reçu en préfecture le 18/02/2022
Affiché le
ID : 031-213100449-20220217-CM_2022_007-DE



Ratios de dette au 31/12/2021



La capacité de désendettement au 31 décembre 2021 est de 6.4 années.

Envoyé en préfecture le 18/02/2022
Reçu en préfecture le 18/02/2022
Affiché le
ID : 031-213100449-20220217-CM_2022_007-DE

III. PROSPECTIVE FINANCIÈRE

III.1 PROJETS DU MANDAT À ENGAGER

Les principaux projets inscrits da la Programmation Pluriannuelle des Investissements sont :

- Acquisition d'un terrain pour le futur collège – 1 200 K€
- Acquisition foncière – 410 K€
- Skate Park – 250 K€
- Théâtre de verdure – 311 K€
- Rénovation énergétique des bâtiments – 121 K€

III.2 PROGRAMMATION PLURIANNUELLE DES INVESTISSEMENTS

	2022	2023	2024	2025	2026
AP/CP					
Valorisation du pôle culturel du centre-ville	40 K€				
5ème Groupe Scolaire	2 924 €				
OPERATIONS					
Maison quartier Vidailhan	1 364 k€				
Rénovation piétonnier	100 K€				
Acquisition Terrain collège	1200 K€				
Aménagement Pistes Cyclables	1 500 K€				
Equipement Restauration Scolaire	200 K€				
Complexe sportif		5 000 K€			
Théâtre de verdure	311 K€				
Acquisition Terres Agricoles		665 K€			
Acquisition foncière	410 K€				
Rénovation énergétique Bâtiments	121 K€				
Skate Park	250 K€				
AUTRES OPERATIONS D'EQUIPEMENT					
Autres	5 277 K€				
Dépenses d'équipement	**9 317**	**2 835**	**3 070**	**3 070**	**1 070**

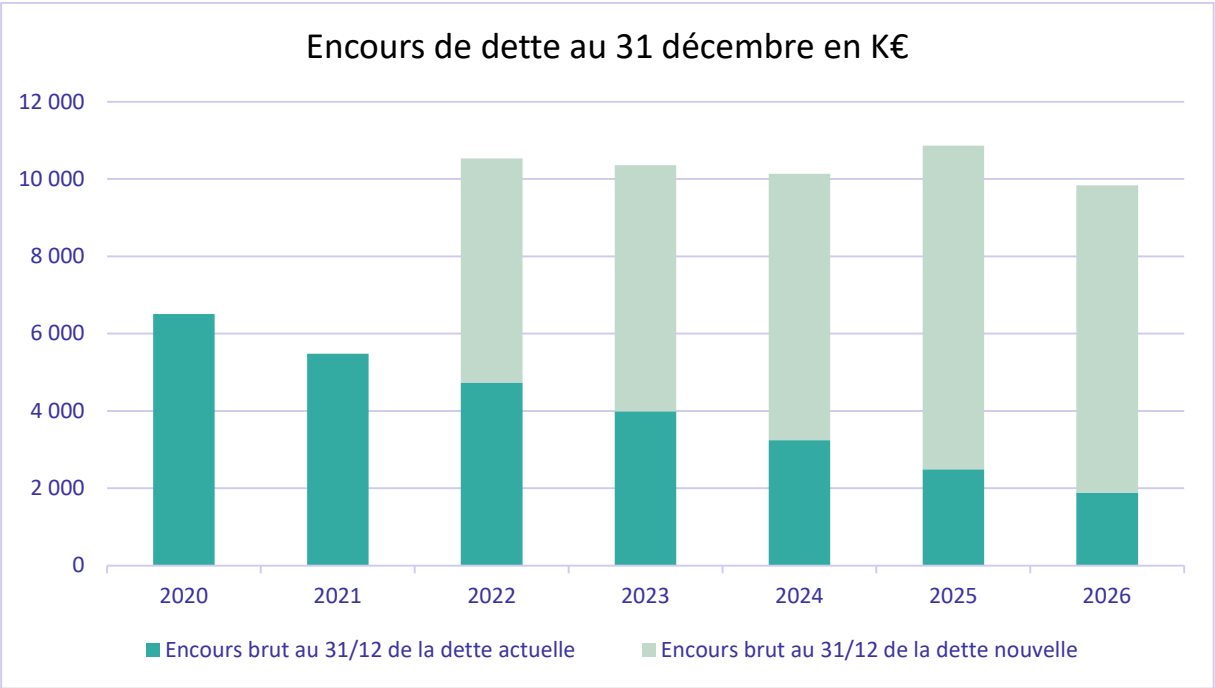
Envoyé en préfecture le 18/02/2022
Reçu en préfecture le 18/02/2022
Affiché le
ID : 031-213100449-20220217-CM_2022_007-DE

III.3 FINANCEMENT DES INVESTISSEMENTS DE LA PPI

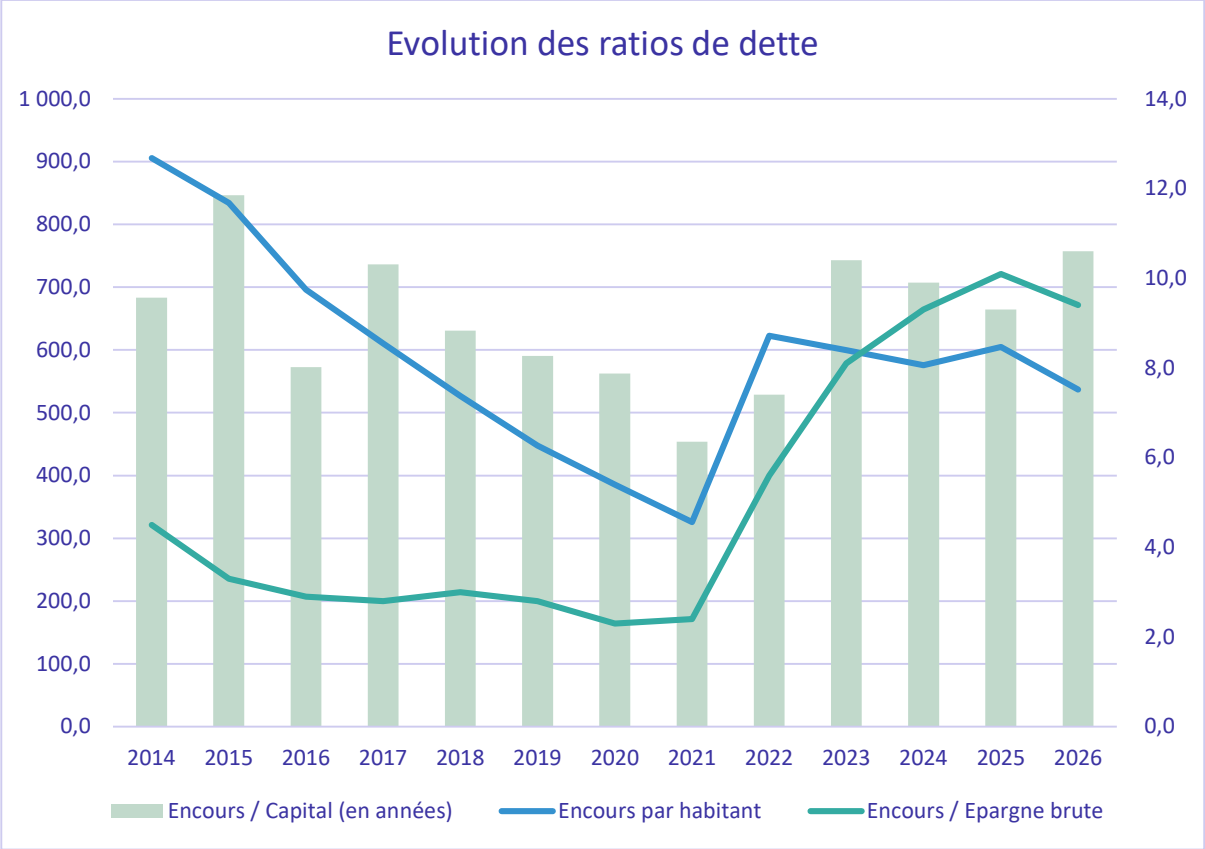
Les investissements de la commune sont financés grâce aux subventions perçues, au FCTVA et à l'autofinancement. En 2022, la part attendue de la taxe d'aménagement majorée (TAM) sera de 248 K€. Pour financer en partie nos investissements qui répondent aux besoins des administrés un recours à l'emprunt est envisagé dès 2022. De façon cumulée sur le mandat, le montant prévisionnel de l'emprunt s'élèvera à 9M€.

L'encours de dette devrait être à 10M€ fin 2026 soit inférieur à celui de 2016.

K€	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Encours brut au 1er janvier avant transferts	7 532	6 504	5 480	10 531	10 356	10 139	10 864
- Remboursement du capital brut	1 000	1 024	741	1 011	1 046	1 095	1 028
- Remboursement anticipé	0	0	0	0	0	0	0
+ Emprunt	0	0	5 792	836	829	1 819	0
+ Divers	-28	0	0	0	0	0	0
= Variation de l'encours brut	-1 028	-1 024	5 051	-174	-217	724	-1 028
= Encours brut au 31 décembre	**6 504**	**5 480**	**10 531**	**10 356**	**10 139**	**10 864**	**9 836**



Envoyé en préfecture le 18/02/2022
Reçu en préfecture le 18/02/2022
Affiché le
ID : 031-213100449-20220217-CM_2022_007-DE



Envoyé en préfecture le 18/02/2022
Reçu en préfecture le 18/02/2022
Affiché le
ID : 031-213100449-20220217-CM_2022_007-DE

III.4 CHAINE DE L'ÉPARGNE ET DE L'INVESTISSEMENT

K€	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Produits fct courant stricts	17 391	17 434	17 986	17 897	17 897	18 060	18 227
Contributions directes	6 116	4 345	4 451	4 529	4 641	4 756	4 874
Dotation communautaire reçue	6 356	8 292	8 207	8 122	8 037	8 037	8 037
Solde impôts et taxes	1 213	1 465	1 310	1 310	1 310	1 310	1 310
Dotations et participations	2 573	2 004	2 090	1 985	1 934	1 959	1 984
Autres produits de fonct. courant	1 133	1 328	1 928	1 950	1 974	1 997	2 021
Atténuations de charges	136	135	135	135	135	135	135
Produits exceptionnels larges	66	40	20	20	20	20	20
Produits fonctionnement	**17 593**	**17 609**	**18 141**	**18 052**	**18 052**	**18 215**	**18 382**
Charges fct courant strictes	14 398	15 048	15 980	16 460	16 647	16 835	17 026
Atténuations de produits	133	126	127	129	131	134	136
Charges exceptionnelles larges	4	13	15	15	15	15	15
Charges fonctionnement hs int.	**14 536**	**15 187**	**16 122**	**16 604**	**16 793**	**16 984**	**17 177**
Intérêts	175	148	134	176	165	153	157
Charges de fonctionnement	**14 711**	**15 335**	**16 256**	**16 780**	**16 957**	**17 137**	**17 334**
Capital	950	1 024	741	1 011	1 046	1 095	1 028
EPARGNE NETTE	**1 932**	**1 250**	**1 143**	**261**	**49**	**-18**	**20**
Dépenses d'inv hors annuité en capital	**3 983**	**6 287**	**9 317**	**2 835**	**3 070**	**3 070**	**1 070**
Dépenses d'inv. hors dette	3 983	6 287	9 317	2 835	3 070	3 070	1 070
EPARGNE NETTE	1 932	1 250	1 143	261	49	-18	20
Ressources propres d'inv. (RPI)	435	625	1 195	1 132	1 399	488	628
Subventions yc DGE / DETR / DSIL	454	603	575	670	820	820	320
Emprunt	0	0	5 792	836	829	1 819	0
Variation de l'excédent global	-1 161	-3 809	-611	65	27	40	-101
Excédent Global de Clôture (EGC)	5 585	1 776	1 365	1 429	1 456	1 496	1 395

S'agissant des investissements, l'emprunt annoncé lors du DOB 2021 afin de réaliser la PPI est reporté d'une année. En effet, la crise sanitaire qui nous touche a freiné considérablement la mise en œuvre des opérations prévues. Par conséquent, l'emprunt initialement prévu en 2021 se reporte en 2022.

La chaîne de l'épargne et de l'investissement projetée à horizon 2026, montre une baisse de l'épargne nette dès 2023. Cette accélération s'explique par une progression des charges de fonctionnement liée, entre autres, à la mise en fonctionnement de nouveaux équipements qui n'est pas compensée par une hausse des produits.

Envoyé en préfecture le 18/02/2022
Reçu en préfecture le 18/02/2022
Affiché le
ID : 031-213100449-20220217-CM_2022_007-DE

IV. BUDGET ANNEXE

IV.1 BUDGET ANNEXE DES TRANSPORTS

SECTION D'EXPLOITATION

En dépenses, 2 chapitres :

- Les charges à caractère général comprenant les dépenses de carburant, d'entretien et de réparation du bus ainsi que les frais postaux et de télécommunication.
- Les charges de personnel comprenant la rémunération du chauffeur de bus ainsi que les cotisations.

En recettes, la subvention versée par le budget principal de la Ville vient équilibrer la section d'exploitation.
Pour 2022, les dépenses devraient se maintenir au niveau de 2021.

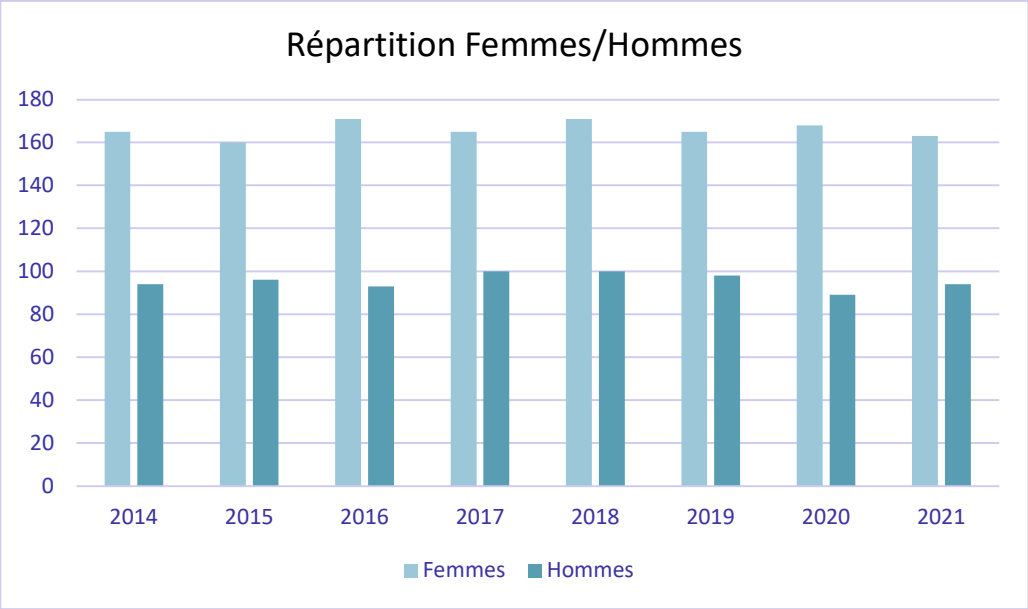
SECTION D'INVESTISSEMENT

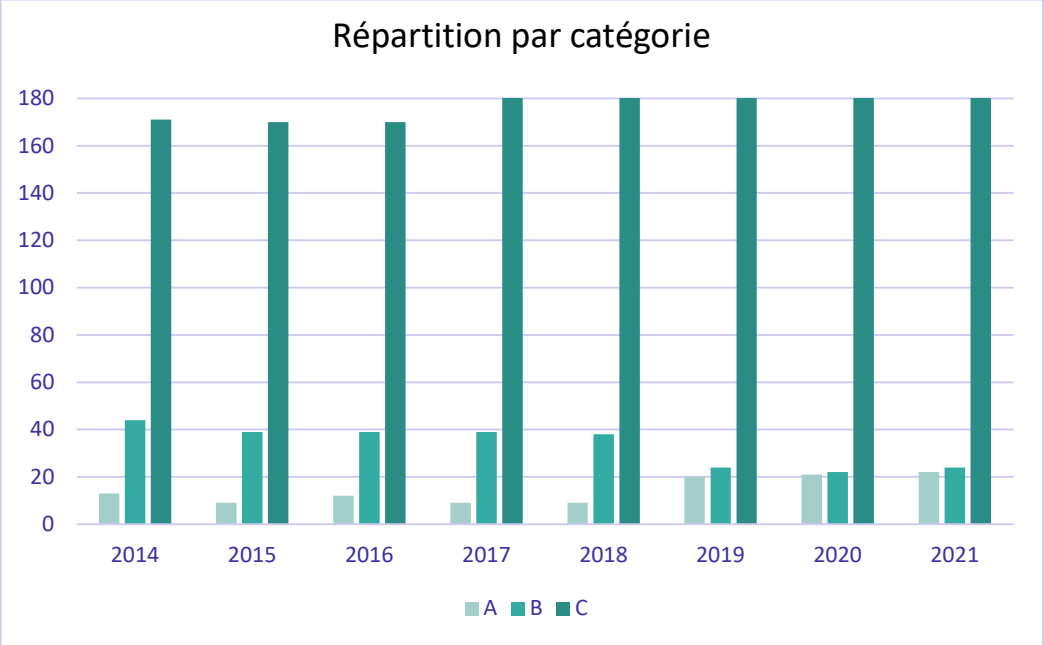
Aucune dépense ni recette d'investissement.

Envoyé en préfecture le 18/02/2022
Reçu en préfecture le 18/02/2022
Affiché le
ID : 031-213100449-20220217-CM_2022_007-DE

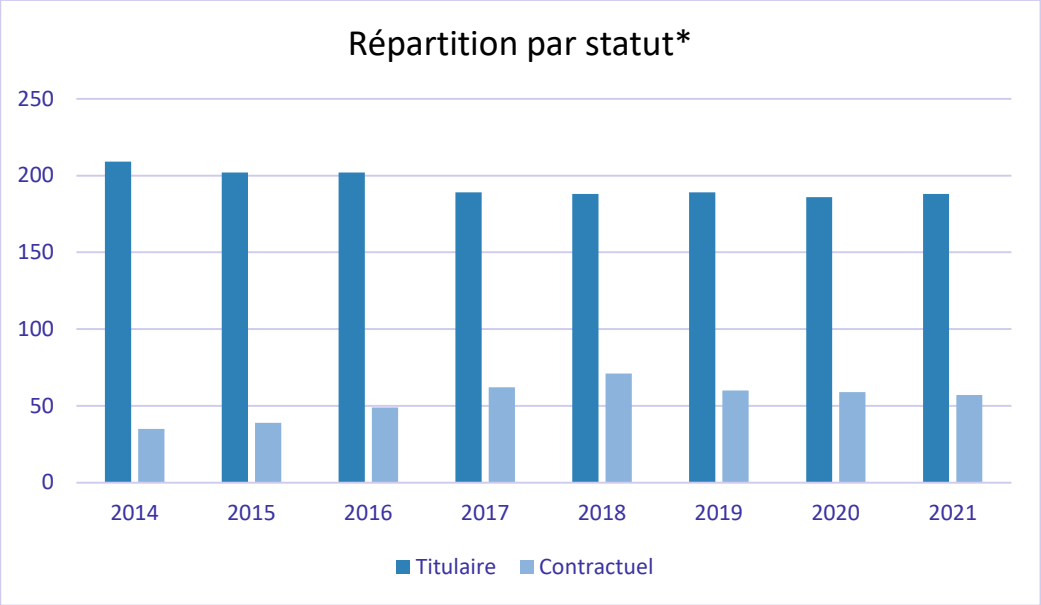
V. RESSOURCES HUMAINES

V.1 ÉVOLUTION DE LA STRUCTURE DES EFFECTIFS





Envoyé en préfecture le 18/02/2022
Reçu en préfecture le 18/02/2022
Affiché le
ID : 031-213100449-20220217-CM_2022_007-DE

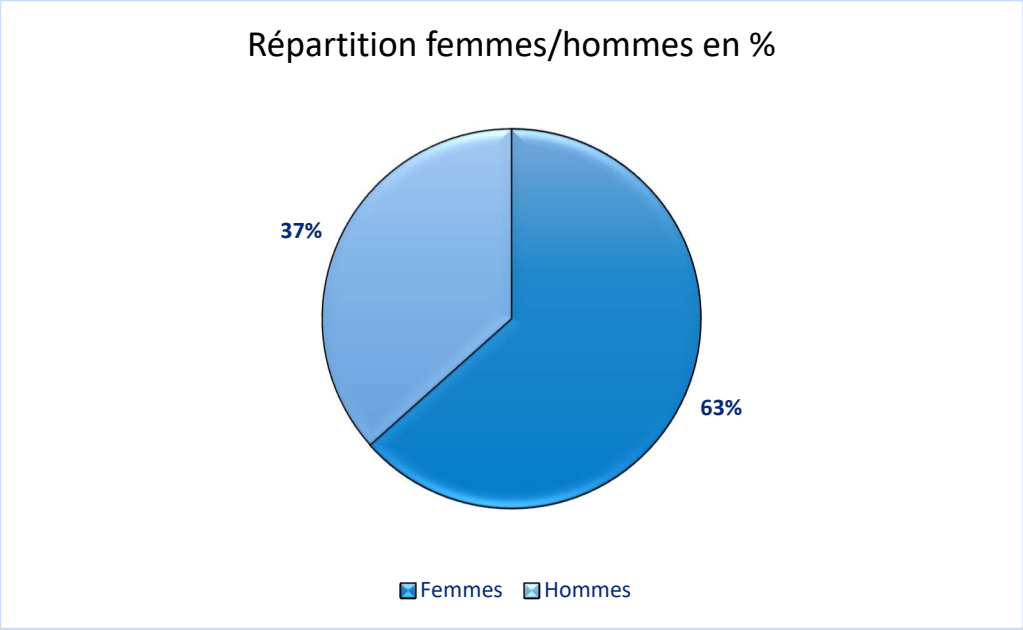


* La catégorie des titulaires comprend les stagiaires.

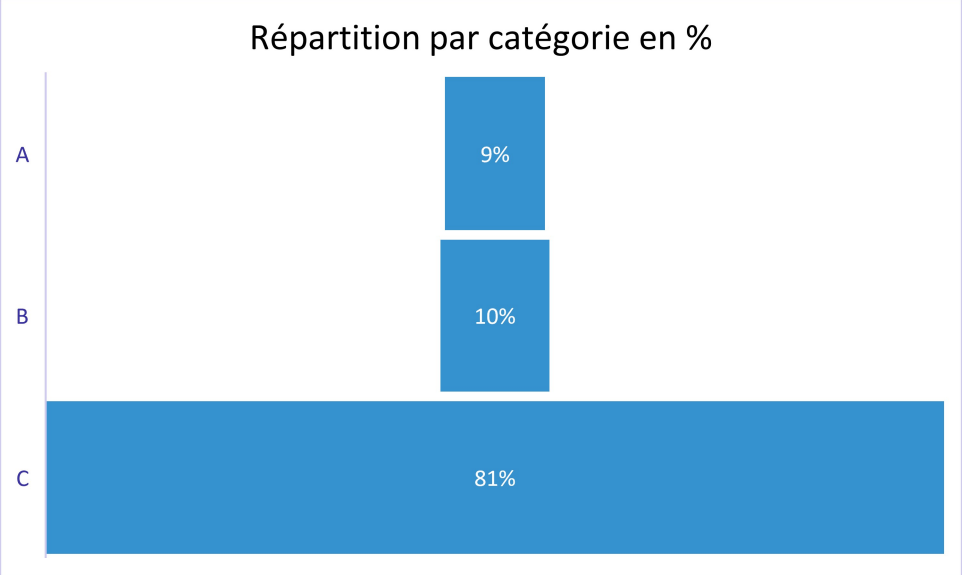
La catégorie des contractuels comprend les agents en contrat à durée déterminée, le CAE et le collaborateur de cabinet et les 2 agents en contrat à durée indéterminée.

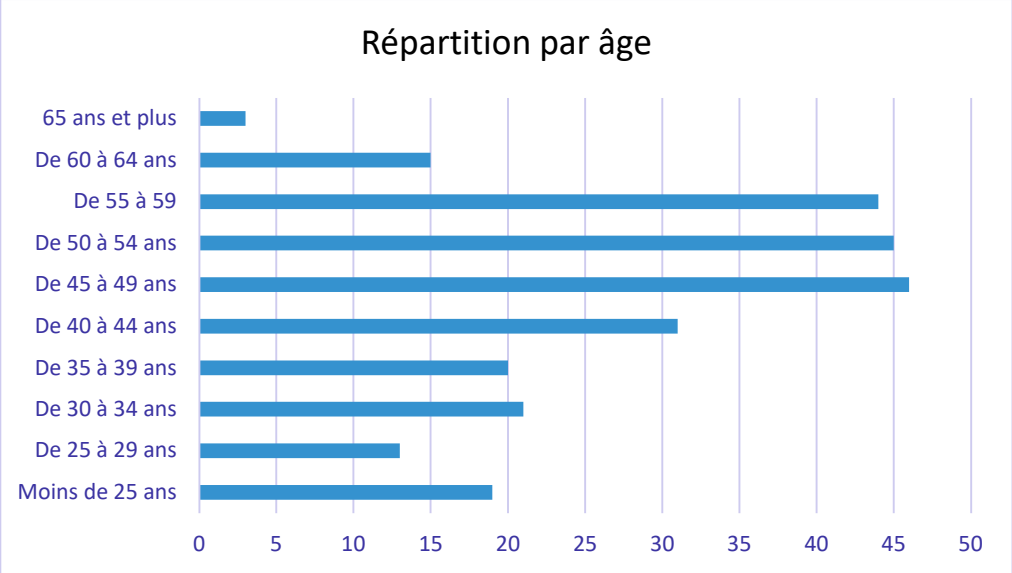
Ne sont pas comptabilisés, l'apprenti, les assistantes maternelles et le stagiaire étudiant, les chômeurs indemnisés.

V.2 STRUCTURE DES EFFECTIFS – FOCUS AU 31/12/2021

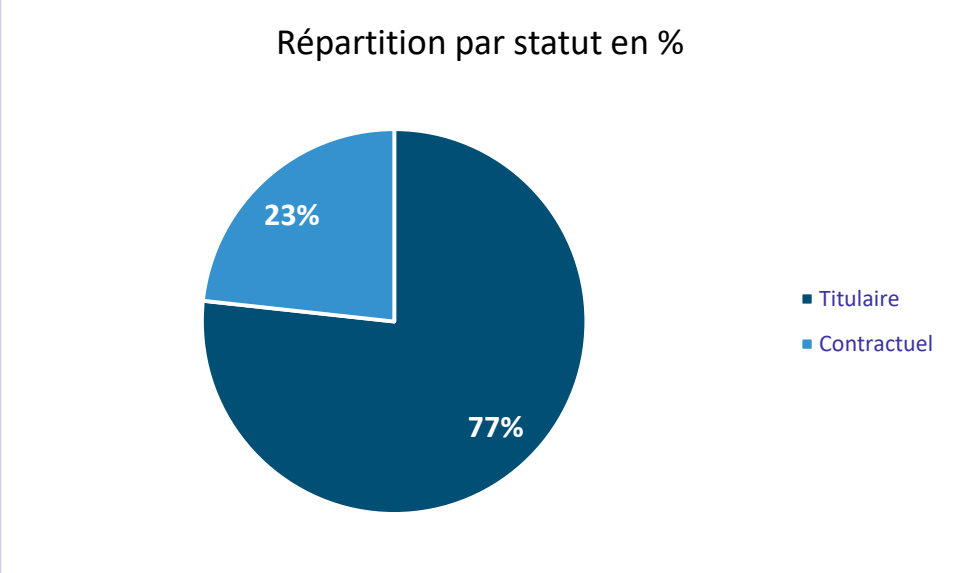


Envoyé en préfecture le 18/02/2022
Reçu en préfecture le 18/02/2022
Affiché le
ID : 031-213100449-20220217-CM_2022_007-DE





La moyenne d'âge est de 45 ans.



Envoyé en préfecture le 18/02/2022
Reçu en préfecture le 18/02/2022
Affiché le
ID : 031-213100449-20220217-CM_2022_007-DE

V.3 PROJECTIONS DES DÉPARTS À LA RETRAITE

	2022*	2023	2024	2025	2026	TOTAL
Hommes	3	1	0	1	4	9
Femmes	10	2	3	6	6	27

*Dont 11 agents de plus de 62 ans

V.4 MOUVEMENTS DE PERSONNEL SUR L'ANNÉE 2021 ET PRÉVISIONS 2022

Départ à la retraite : 5 agents
Un agent d'entretien des espaces verts, deux assistantes maternelles de crèche familiale, une ATSEM de l'école maternelle Saint Exupéry et le responsable de la gestion de l'espace public.
Prévisions 2022 : un agent de maîtrise de la direction Bâtiments-Logistique

Intégration stagiaire : 10 agents
Un agent polyvalent de la direction bâtiments/logistique, un agent coordinateur des écoles transport/maintenance, 3 agents d'entretien des écoles, 2 aides auxiliaires de puériculture, une responsable de halte-garderie, une responsable maison de quartier, un éducateur APS

Prévisions pour 2022 : un plombier, un troisième de cuisine, une psychologue affectée aux dispositifs éducatifs

Mutation arrivée : 3 agents
Le chef de la police municipale, un adjoint technique à la piscine municipale et une auxiliaire de puériculture à la crèche collective.
En 2022 : 2 policiers municipaux et un gestionnaire de paie

Mutation départ : 6 agents
Le cuisinier de la crèche collective.
Le responsable de l'Annexe des Jeunes, un agent des espaces verts, 2 policiers municipaux, le mécanicien

Disponibilité : 2 disponibilités de 1 an et 3 disponibilités de moins de 3 mois
Le responsable de la DSI, la directrice adjointe de la Médiathèque, un agent administratif, un adjoint technique des espaces verts et une éducatrice de jeunes enfants de la crèche familiale.

Démission : 2 agents
Un agent des espaces verts et une animatrice de l'Annexe des Jeunes

Envoyé en préfecture le 18/02/2022
Reçu en préfecture le 18/02/2022
Affiché le
ID : 031-213100449-20220217-CM_2022_007-DE

V.5 TEMPS DE TRAVAIL

Jusqu'au 31 décembre 2021, la durée annuelle du temps de travail était en moyenne de 1 559.30 heures.

Depuis la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale, la durée hebdomadaire de temps de travail est fixée à 35 heures par semaine, et la durée annuelle est de 1607 heures.
Cependant, les collectivités territoriales bénéficiaient, en application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, de la possibilité de maintenir les régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001.
La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a remis en cause cette possibilité.
En effet, l'article 47 de ladite loi pose le principe de la suppression des régimes de temps de travail plus favorables, et l'obligation, à compter du 1er janvier 2022, de respecter la règle des 1607h annuels de travail.
En ce sens, en 2017, la circulaire NOR : RDFF1710891C du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique rappelait qu'il est « de la responsabilité des employeurs publics de veiller au respect des obligations annuelles de travail de leurs agents ».
Ainsi, tous les jours de repos octroyés en dehors du cadre légal et réglementaire qui diminuent la durée légale de temps de travail en deçà des 1607h doivent être supprimés.

Rappel du cadre légal et réglementaire

Conformément à l'article 1er du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, « les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail applicables aux agents des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant sont déterminées dans les conditions prévues par le décret du 25 août 2000 » relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat, par délibération après avis du comité technique.

Par conséquence, pour un agent à temps complet :

- la durée hebdomadaire de temps de travail effectif est fixée à 35 heures ;
- la durée annuelle de temps de travail effectif est de 1 607 heures, heures supplémentaires non comprises.

Envoyé en préfecture le 18/02/2022
Reçu en préfecture le 18/02/2022
Affiché le
ID : 031-213100449-20220217-CM_2022_007-DE

Le décompte des 1607 h s'établit comme suit :

Nombre de jours de l'année		365 jours
Nombre de jours non travaillés : - Repos hebdomadaire : - Congés annuels : - Jours fériés : - Total	 104 jours (52x2) 25 jours (5x5) 8 jours (forfait) 137 jours	
Nombre de jours travaillés		(365-137) = 228 jours travaillés
Calcul de la durée annuelle 2 méthodes : soit (228 jours x 7 h) = 1596 h arrondi légalement à ou soit (228 jours/5 jours x 35h) = 1596 h arrondi légalement à	 → →	 1600 h 1600 h
+ Journée de solidarité		7 h
TOTAL de la durée annuelle		1607 h

Par ailleurs, les collectivités peuvent définir librement les modalités concrètes d'accomplissement du temps de travail dès lors que la durée annuelle de travail et les prescriptions minimales suivantes prévues par la réglementation sont respectées :

- la durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1 607 heures (soit 35 heures hebdomadaires),
- la durée quotidienne de travail d'un agent ne peut excéder 10 heures,
- aucun temps de travail ne peut atteindre 6 heures sans que les agents ne bénéficient d'une pause dont la durée doit être au minimum de 20 minutes,
- l'amplitude de la journée de travail ne peut dépasser 12 heures,
- les agents doivent bénéficier d'un repos journalier de 11 heures au minimum,
- le temps de travail hebdomadaire, heures supplémentaires comprises, ne peut dépasser 48 heures par semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives,
- les agents doivent disposer d'un repos hebdomadaire d'une durée au moins égale à 35 heures et comprenant en principe le dimanche.

Il est possible de prévoir un ou plusieurs cycles de travail, afin de tenir compte des contraintes propres à chaque service, et de rendre ainsi un meilleur service à l'usager.

Lorsque le cycle de travail hebdomadaire dépasse 35 heures, c'est-à-dire que la durée annuelle du travail dépasse 1607 heures, des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) sont accordés afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1607 heures.

Les agents à temps non complet ne peuvent bénéficier de jours ARTT.
Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours ARTT est proratisé à hauteur de leur quotité de travail.

Envoyé en préfecture le 18/02/2022
Reçu en préfecture le 18/02/2022
Affiché le
ID : 031-213100449-20220217-CM_2022_007-DE

Les règles afférentes au temps de travail telles qu'exigées par la loi précitée ont été définies dans le cadre d'un dialogue social ouvert et selon la méthodologie suivante :

- Une réunion de lancement
- 5 ateliers réunissant la directrice générale des services, la responsable des ressources humaines, 24 agents (cadres et non cadres) et 2 représentants du personnel issus de chaque syndicats (SUD et CAMB)
- 2 comités de pilotage
- Un temps d'échange spécifique entre la directrice générale des services, la responsable des ressources humaines et les représentants du personnel
- Des réunions dédiées aux agents de la petite enfance, des écoles, de la restauration et du pôle environnement et cadre de vie

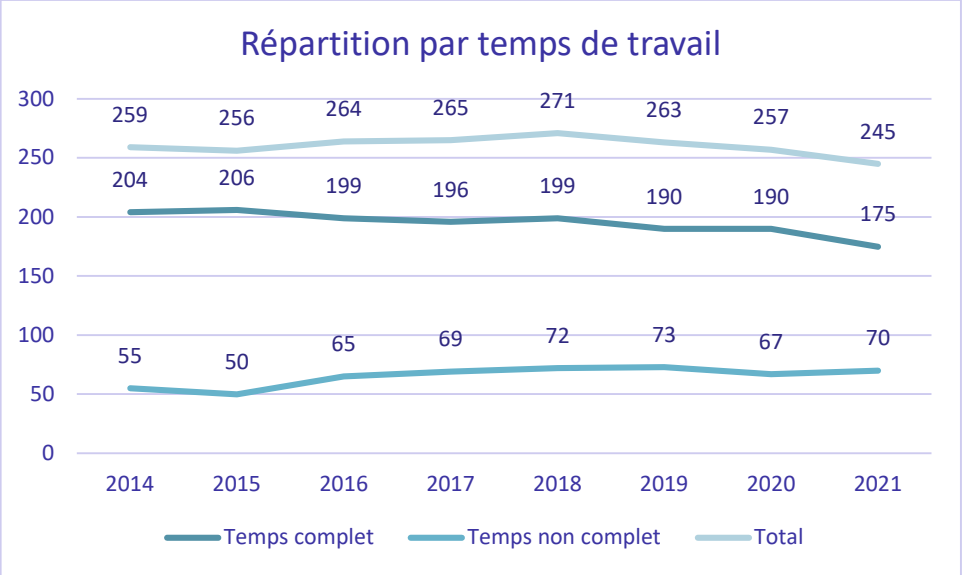
Le protocole d'accord sur le temps de travail a recueilli un avis favorable du comité technique à la majorité. Sur 10 voix : 8 voix pour (collège des élus et syndicat CAMB) et 2 voix contre (syndicat SUD).

Les nouvelles modalités relatives au temps de travail ont été entérinées lors du conseil municipal du 1er juillet 2021.

4 Temps de travail hebdomadaires ont été retenus :

Durée hebdomadaire du cycle de travail	*36h30*	*37h30*	*38h30*	*38h45*
Nombre de jours d'ARTT sur l'année	***9 jours***	***15 jours***	***20 jours***	***22 jours***
Temps partiel 90%	***8 jours***	***13.5 jours***	***18 jours***	***20 jours***
Temps partiel 80%	***7 jours***	***12 jours***	***16 jours***	***17.5 jours***
Temps partiel 70%	***6.5 jours***	***10.5 jours***	***14 jours***	***15.5 jours***
Temps partiel 60%	***5.5 jours***	***9 jours***	***12 jours***	***13 jours***
Temps partiel 50%	***4.5 jours***	***7.5 jours***	***10 jours***	***11 jours***

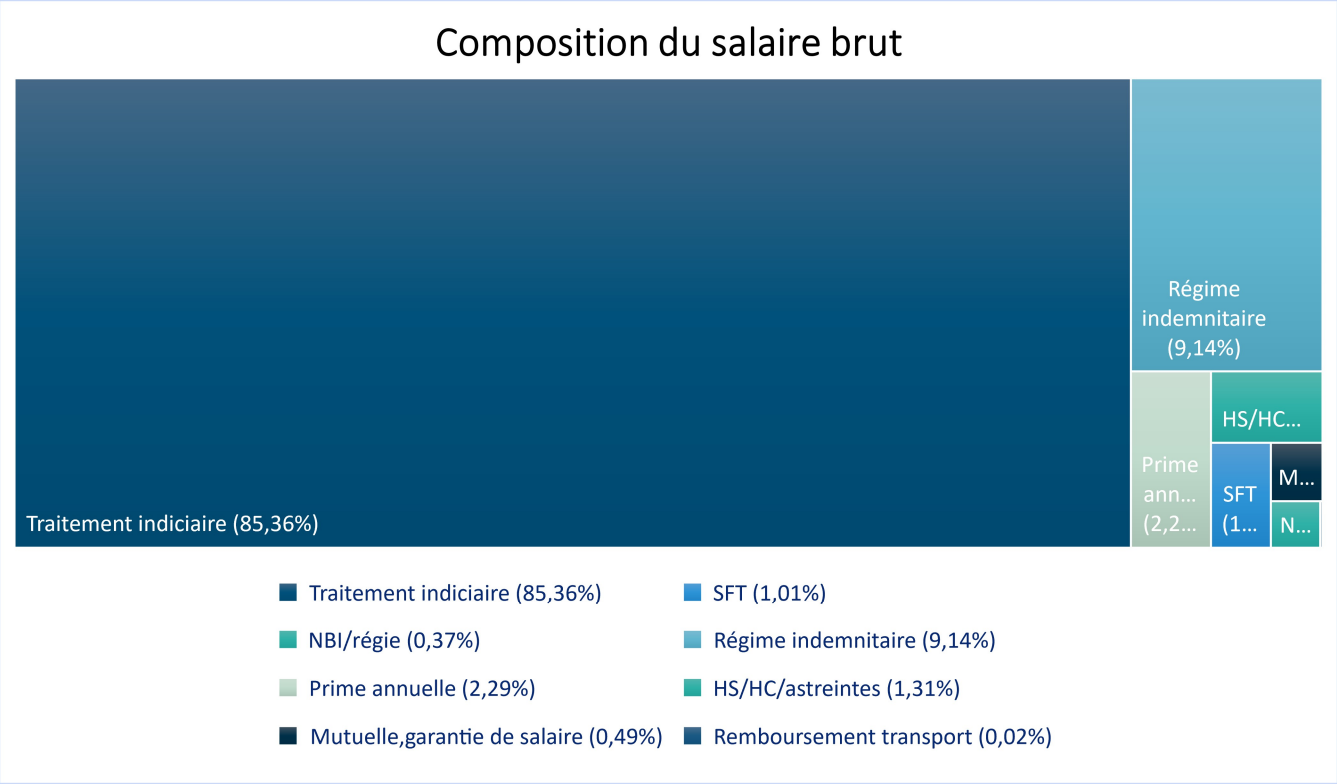
Envoyé en préfecture le 18/02/2022
Reçu en préfecture le 18/02/2022
Affiché le
ID : 031-213100449-20220217-CM_2022_007-DE



Augmentation de temps de temps de contrat sur l'année 2021

Une ATSEM passage de 32h à 34h hebdomadaires
2 agents de restauration/entretien passage de 25h à un temps complet, de 30h à 33h
Un agent d'animation de 27h à un temps complet

V.6 RÉMUNÉRATION



Envoyé en préfecture le 18/02/2022
Reçu en préfecture le 18/02/2022
Affiché le
ID : 031-213100449-20220217-CM_2022_007-DE

Une gestion rigoureuse des ressources humaines pour maîtriser la masse salariale :

- **Réflexion d'opportunité sur chaque départ à la retraite**
- **Mobilité interne des agents quand ils le souhaitent et lorsque cela est possible**
- **Adaptabilité des services pour répondre aux besoins des usagers et aux évolutions règlementaires**
- **Respect des obligations en matière d'emploi des personnes en situation de handicap (taux minimum légal : 6% - La Ville ne paie pas de pénalité au titre du FIPHFP)**

Avantages de la collectivité :

- **Chèques déjeuner d'une valeur faciale de 7.50 € (50% pris en charge par la Ville)**
- **Participation mutuelle : 15€ pour un temps complet**
- **Participation garantie maintien de salaire : 15€ pour un temps complet**
- **Participation aux frais de transport : plafonnée à 80.21 € par mois**
- **RIFSEEP**
- **Prime d'armement pour les policiers municipaux**
- **Association du Personnel Communal Balmanais (APCB)**
- **Mise à disposition d'un logement de fonction pour nécessité de service (gardien du stade municipal)**
- **Déploiement du télétravail à chaque fois que les missions le permettent**

V.7 LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a prévu l'obligation pour toutes les collectivités et établissements publics de définir leurs Lignes Directrices de Gestion (LDG) à partir du 1er janvier 2021,après avis du comité technique.

Conformément à l'article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et aux dispositions réglementaires apportées par le décret 2019-1265 du 29 novembre 2019, chaque collectivité ou établissement public élabore des LDG afin de formaliser sa politique des ressources humaines pour une durée pluriannuelle de six ans maximum.

Les LDG recouvrent deux volets et doivent :

- déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEEC),
- fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. Elles favorisent, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences et l'évolution des missions ainsi que des métiers, la diversité des profils, la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Projets du mandat impactant la gestion des ressources humaines

Sur le mandat 2020-2026 de nouveaux équipements et services nécessiteront de nouveaux recrutements :
- l'ouverture du 5ème groupe scolaire Simone Veil

Envoyé en préfecture le 18/02/2022
Reçu en préfecture le 18/02/2022
Affiché le
ID : 031-213100449-20220217-CM_2022_007-DE

- la mise en place d'une Maison de l'Environnement et le développement des actions en faveur du développement durable
- la construction de nouveaux équipements sportifs

Les départs à la retraite devront être anticipés et donner lieu à une réflexion sur l'optimisation des ressources.

Orientations stratégiques

Les collectivités territoriales font face à une évolution normative conséquente avec de nouvelles contraintes juridiques (succession de réformes : RGPD, commande publique, urbanisme, ressources humaines, …). De ces changements apparaissent des besoins nouveaux d'expertise et de pilotage, des évolutions d'organisation et de gestion (protection des données, numérisation, internalisation ou externalisation de certaines prestations...) et par conséquent une nécessaire progression des qualifications et des compétences individuelles et collectives. De grandes transitions sont en cours ou à venir : écologique, énergétique, digitale ou encore numérique.
De plus, l'allongement de la durée de vie au travail, les enjeux du maintien dans l'emploi et de la prévention des risques conjugués à l'évolution permanente du contexte réglementaire et à la nécessaire maîtrise de la masse salariale et des effectifs du fait de la baisse des dotations, ont accru les problématiques de ressources humaines.

Compte tenu de cette pluralité d'enjeux et du contexte très évolutif, il apparaît nécessaire de mettre en œuvre une politique d'optimisation des ressources humaines.
Les orientations stratégiques concernant le pilotage des ressources humaines sont les suivantes :

- Le développement des compétences et de la polyvalence des collaborateurs
- La prévention des risques et la qualité de vie au travail
- La réduction de l'absentéisme
- La maîtrise de la masse salariale
- Le développement de l'agilité des services

Les lignes directrices de gestion sont prévues pour une durée de 5 ans.
Elles seront révisées annuellement afin de tenir compte de la réalisation du plan d'actions et des évolutions réglementaires, le cas échéant.
Date d'effet au 1er janvier 2021.
Avis favorable du comité technique en date du 25 novembre 2021.
Arrêté du Maire n°765-21 en date du 1er décembre 2021.

La stratégie pluriannuelle de pilotage des RH définit les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

Envoyé en préfecture le 18/02/2022
Reçu en préfecture le 18/02/2022
Affiché le
ID : 031-213100449-20220217-CM_2022_007-DE

Déclinaison opérationnelle par thématique

Organisation et fonctionnement

Axes	Actions	Priorité			Année
		1	2	3	
Effectifs, emploi et recrutement	Mettre à jour l'organigramme des grades	■			**2022**
	Mettre à jour les fiches de postes	■			**2022**
	Mettre à jour le tableau des effectifs	■			**2022**
	Réaliser le rapport social unique (RSU)	■			**2022**
	Organiser une politique de recrutement intégrant les départ prévisibles (retraite, fin de contrat, …)		■		**2022**
Temps de travail	Expérimenter le télétravail « hors crise »	■			**2022**
Conditions de travail	Mettre en place le livret d'accueil pour les nouveaux arrivants	■			**2022**
	Mettre en place une démarche de qualité de vie au travail (QVT)		■		**2023**

Evolution professionnelle des ressources humaines

Axes	Actions	Priorité			Année
		1	2	3	
Développement des compétences	Identifier les besoins futurs en compétences et/ou en métier pour assurer la continuité des services		■		**2022**
	Rénover la procédure des entretiens professionnel		■		**2023**
Formation	Etablir un plan de formation pluriannuel intégrant les savoirs de base	■			**2022**
	Rédiger un règlement de formation	■			**2022**

Envoyé en préfecture le 18/02/2022
Reçu en préfecture le 18/02/2022
Affiché le
ID : 031-213100449-20220217-CM_2022_007-DE

Rémunération

Axes	Actions	Priorité			Année
		1	2	3	
Rémunération globale	Actualiser le régime indemnitaire (révision du RIFSEEP)			■	**2023**
	Mettre en place un suivi de la masse salariale en fonction de l'évolution des effectifs et des carrières des agents		■		**2022**
Protection et action sociale	Revoir la participation mutuelle prévoyance et/ou santé	■			**2022**
	Réexaminer les tarifs de prise en charge des tickets restaurant			■	**2024**

Santé au travail et prévention des risques professionnels

Axes	Actions	Priorité			Année
		1	2	3	
Santé au travail	Poursuivre l'intégration des contextes liés à l'environnement physique et/ou psychique de travail des agents, l'aménagement de poste et leur adaptation (suivi des restrictions médicales, recours aux études de postes, …)		■		**2023**
	Animer le registre de santé et sécurité au travail	■			**2022**
	Renforcer le lien avec la médecine du travail	■			**2022**
	Analyse des accidents de travail avec la médecine du travail		■		**2023**
Prévention des risques professionnels	Mettre à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et définir des plans d'actions	■			**2021**
	Réaliser le diagnostic des risques psychosociaux	■			**2022**
Maintien dans l'emploi et lutte contre la désinsertion professionnelle	Mieux préparer le retour à l'emploi des agents après une période significative d'arrêt maladie		■		**2023**
	Sensibiliser et former les agents à la thématique du handicap		■		**2023**

Envoyé en préfecture le 18/02/2022
Reçu en préfecture le 18/02/2022
Affiché le
ID : 031-213100449-20220217-CM_2022_007-DE

Egalité professionnelle

Axes	Actions	Priorité			Année
		1	2	3	
Egalité professionnelle	Sensibiliser et former les agents en charge des RH et le management à l'égalité professionnelle				**2023**

Orientations générales en matière de promotion

- **Avancements de grade**

Le ratio promus/promouvables est de 100% pour tous les grades dans la limite des possibilités de l'organigramme des grades.

Priorisation des critères retenus après obtention des conditions individuelles d'avancement :

- L'expérience acquise et la valeur professionnelle
- La mise en adéquation grade/fonctions et responsabilités/organigramme
- L'obtention d'un examen professionnel
- L'effort de formation et/ou de préparation d'un concours ou d'un examen
- L'ancienneté dans le grade et/ou au sein de la collectivité.
- L'équilibre femme/homme (en fonction de l'effectif du grade)
- La diversité du parcours professionnel au sein de la collectivité
- Compétences acquises dans le secteur privé, syndical, associatif, …

- **Promotion interne**

Critères, par ordre de priorité, de dépôt d'un dossier après obtention des conditions individuelles d'avancement :

- La mise en adéquation grade/fonctions et responsabilités/organigramme
- La valeur professionnelle
- L'investissement et la motivation
- L'obtention d'un examen professionnel
- La présentation au concours ou à l'examen
- L'effort de formation et/ou de préparation d'un concours ou d'un examen
- L'ancienneté dans l'emploi et/ou au sein de la collectivité
- La prise en compte des promotions et/ou avancements déjà prononcés
- L'équilibre femme/homme (en fonction de l'effectif du grade)

Orientations générales en matière de valorisation des parcours

- Indicateurs de prise en compte de la valeur et de l'engagement professionnels

Il s'agit de définir des indicateurs pouvant servir de référence pour attester de la valeur professionnelle.

- ✓ Le compte-rendu d'entretien professionnel annuel
- ✓ Les formations suivies
- ✓ Les travaux rendus et/ou projets réalisés

Envoyé en préfecture le 18/02/2022
Reçu en préfecture le 18/02/2022
Affiché le
ID : 031-213100449-20220217-CM_2022_007-DE

- <u>Accompagnement et/ou nomination après concours/examen professionnel</u>
  Il s'agit des critères favorisant la passation des concours et fixant les conditions de nomination faisant suite à la réussite d'un concours/examen professionnel

  Accompagnement **:**
  - ✓ Communiquer sur les dispositifs de préparation concours / Examen Professionnel
  - ✓ Fixer les règles des accès aux préparations concours / Examen Professionnel
    - Cadencement
    - Lien avec le besoin de la collectivité
    - Lien avec le projet professionnel de l'agent
    - Prise en compte de l'investissement et de la motivation

  Critères de nomination :
  - ✓ Les compétences professionnelles et capacités d'adaptation aux nouvelles missions
  - ✓ La mise en adéquation grade / fonctions et responsabilités / organigramme
  - ✓ La réponse à un besoin de la collectivité
  - ✓ L'investissement et la motivation
  - ✓ L'effort de formation et de préparation d'un concours/examen professionnel
  - ✓ La réponse à un besoin de reclassement, de reconversion professionnelle
  - ✓ L'équilibre femme/homme (en fonction de l'effectif du grade)

- <u>Accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur</u>
  - ✓ Expérience réussie sur le poste occupé
  - ✓ Remplacements ponctuels d'un supérieur
  - ✓ Capacité à former et/ou encadrer des agents
  - ✓ Capacité d'autonomie ou d'initiative vérifiées
  - ✓ Acquis de l'expérience (mobilités, responsabilités hors collectivité, …)

Envoyé en préfecture le 18/02/2022
Reçu en préfecture le 18/02/2022
Affiché le
ID : 031-213100449-20220217-CM_2022_007-DE

VI. CONCLUSION

La commune de Balma est une commune dynamique qui fait face à une démographie rapide en parfaite symbiose avec la Métropole Toulousaine dont elle fait partie.

Avec l'intégration du pôle culturel hier, l'ouverture des portes du 5ème Groupe Scolaire et de la Maison de quartier de Vidailhan demain, et la perspective d'un complexe sportif après demain, Balma soutient un rythme d'investissement ambitieux mais conforme aux attentes de sa population.

Tous ces projets, déjà engagés ou à engager, concourent notamment au bien vivre ensemble, à l'amélioration de qualité de vie tout en préservant nos espaces naturels et agricoles.

Pourtant malgré ce dynamisme et ce développement soutenu, les recettes de notre commune doivent faire face à une stabilité depuis maintenant près de 10 ans. Si certaines composantes connaissent une certaine progression (Produit fiscal…) d'autres subissent des baisses importantes (DGF, AC, Subventions…) venant absorber les premières.

En somme, les dépenses liées à l'augmentation des coûts répercutés par nos prestataires ainsi que les dépenses inhérentes à la mise en fonctionnement de nouveaux équipements ne sont pas compensées par une hausse des recettes, les taux de fiscalité étant stables depuis plus de 10 ans.

Les conséquences en sont la diminution de l'épargne nette. C'est pourquoi nous poursuivons en 2022 une politique centrée sur la recherche de marge d'amélioration de cette épargne nette. Optimiser nos dépenses, les interroger, tout en ne dégradant pas la qualité de haut niveau de service souhaité, mobilisent donc particulièrement nos services et les élus.

C'est avec beaucoup d'optimisme et d'énergie que nous poursuivons la marche de notre politique municipale et la gestion de sa politique financière.