

Rapport d'Orientation Budgétaire*

2025

de Savigny-le-Temple

Conseil municipal du 3 février 2025

Sommaire

Préambule	3
I- Les éléments contextuels et financiers	3
I.1 - Les perspectives économiques internationales	3
I.2 - Une situation dégradée qui conduit l'Europe à déclencher une procédure pour déficit excessif	3
I.3 - Le contexte économique national	4
I.4 - Les principales mesures relatives aux collectivités locales	6
I.4.1 - Contribution des collectivités locales au redressement des comptes publics	6
I.4.2 - La Dotation Globale de Fonctionnement (DGF) 2025	7
I.4.3 - La revalorisation forfaitaire des valeurs locatives pour 2025	7
II- Le Contexte local	8
II.1 - Contexte local	8
II.2 - Situation financière	9
III- Les orientations budgétaires 2025	10
III.1 - Evolution des recettes réelles et des dépenses réelles de la section de fonctionnement	10
III.1.1 - Recettes réelles de fonctionnement	10
III.1.2 - Dépenses réelles de fonctionnement	12
III.1.3 - Volet ressources humaines de la Collectivité	13
III.1.4 - Ratios et capacité financière	26
III.2 - Evolution des recettes et des dépenses de la section d'investissement	27
III.2.1 - Recettes d'investissement	27
III.2.2 - Dépenses d'investissement	27
III.2.3 - Structure et gestion de la dette du budget principal	28
IV- Le budget des complexes festifs et culturels le Millénaire et Prévert	32
IV.1 - Evolution des recettes et des dépenses de fonctionnement	32
IV.2 - Situation financière 2024 par rapport au projet du budget primitif 2025	32

Préambule

Si l'action des collectivités territoriales est essentiellement conditionnée par le vote de leur budget annuel, leur cycle budgétaire est rythmé par plusieurs obligations. La présentation d'un rapport sur les orientations budgétaires constitue la première étape de ce cycle.

Ce rapport donne lieu à un débat au conseil municipal, dans les conditions fixées par le règlement intérieur. Il est pris acte de ce débat par une délibération spécifique.

L'article 107 de la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant sur la Nouvelle Organisation Territoriale de la République (loi NOTRe) a créé de nouvelles dispositions relatives à la transparence et la responsabilité financière des collectivités territoriales. Le Rapport d'Orientation Budgétaire (ROB) constitue la base à partir de laquelle se tient le Débat d'Orientation Budgétaire (DOB).

Un DOB doit se tenir dans les collectivités dans un délai maximum des deux mois qui précède l'adoption du budget primitif dans les communes de plus de 3 500 habitants, leurs établissements publics communaux, les Etablissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI) et les syndicats mixtes ouverts (en vertu de l'article L5722-1 du Code Général des Collectivités Territoriales), dans les départements (article L3312-1 du cgct) et dans un délai de dix semaines pour les communes ou EPCI appliquant la M57. Ces obligations s'appliquent également aux Service Public Industriel et Commerciaux / régies rattachés aux communes (article L2221-5 du cgct).

En application du décret n° 2016-841 du 24 juin 2016, ce rapport doit notamment porter sur les évolutions prévisionnelles des dépenses et des recettes de fonctionnement et d'investissement, les engagements pluriannuels envisagés, les perspectives en termes de politiques publiques portées par l'équipe municipale mais aussi la performance du chainage de l'épargne, la gestion de la dette, les informations relatives à la structure des effectifs, aux dépenses de personnel, notamment, les éléments sur la rémunération tels que les traitements indiciaires, les régimes indemnitaires, les bonifications indiciaires, les heures supplémentaires rémunérées, les avantages en nature ainsi que sur les hypothèses d'évolution retenues pour construire le projet de budget.

Aussi, le présent rapport est organisé autour des parties suivantes :

- étude du contexte économique international et national,
- présentation de la situation financière de la commune de Savigny-le-Temple,
- présentation des grandes orientations budgétaires pour l'année 2025.

I. Les éléments contextuels et financiers

I.1 - Les perspectives économiques internationales

Une croissance est attendue sans véritable élan, au niveau mondial.

L'inflation s'établirait à 3 % avec des dynamiques régionales très différentes et s'accompagnerait d'importants risques de divergence à la baisse et d'incertitudes considérables.

Plus précisément, on observe une montée des risques liés à l'intensification des tensions commerciales et du protectionnisme, à une possible escalade des conflits géopolitiques et aux défis auxquels font face les politiques budgétaires dans certains pays.

Les États-Unis continuent de surperformer et de surprendre à la hausse avec une croissance attendue proche de 3 %, tandis que la zone Euro peine à se redresser avec une croissance qui serait à 1,3 % en 2025.

La Chine ralentit également avec une croissance qui serait inférieure à 5 %.

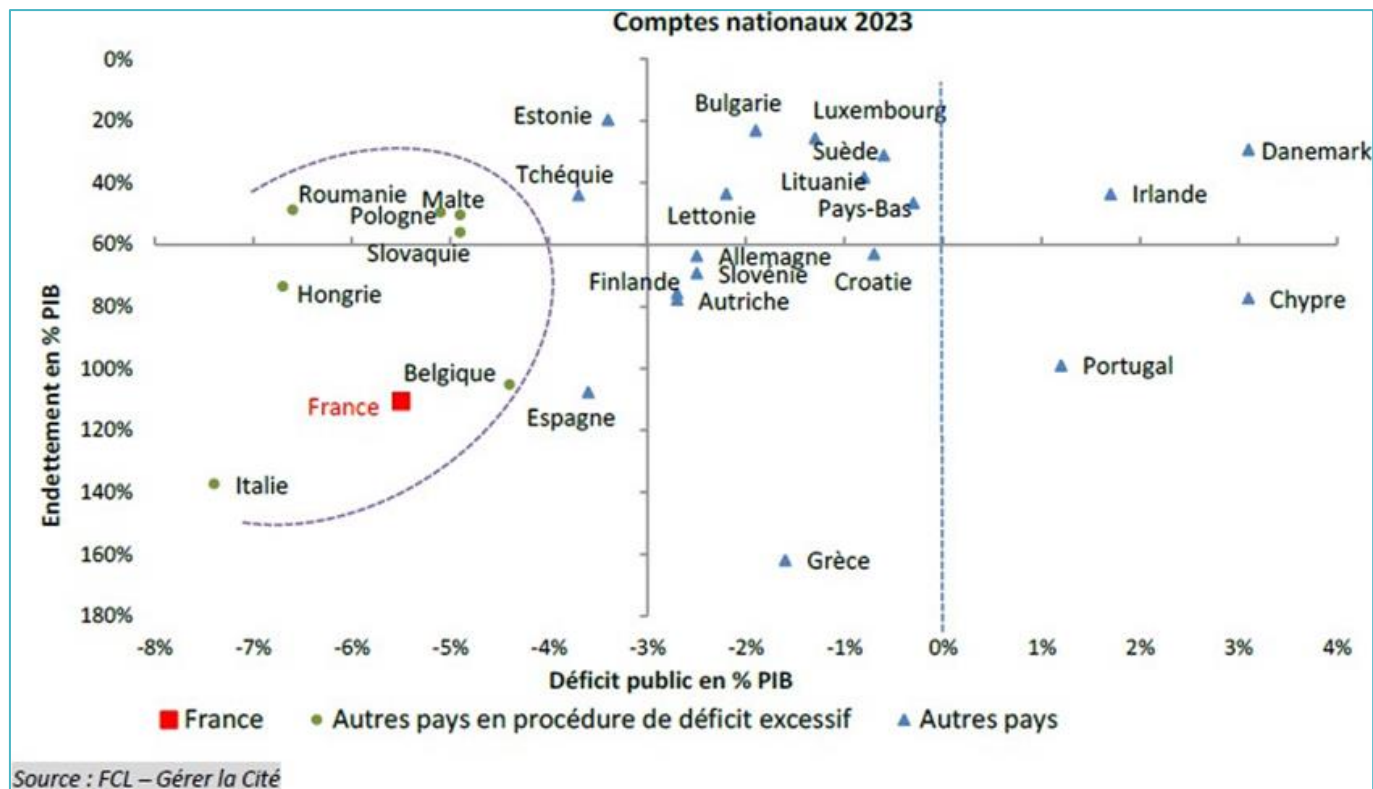
I.2 - Une situation dégradée qui conduit l'Europe à déclencher une procédure pour déficit excessif

Les États membres de la zone Euro doivent s'inscrire dans le cadre de règles budgétaires communes à travers le Traité sur la Stabilité, la Coordination et la Gouvernance au sein de l'Union économique et monétaire (TSCG) et le Pacte de Stabilité et de Croissance (PSC).

Le Pacte de Stabilité et de Croissance prévoit notamment pour la France un plafond de déficit à 3 % du PIB et de dette publique à 60 % du PIB.

Si ces règles ont été suspendues depuis 2020, d'abord en raison de la crise COVID, puis de la guerre en Ukraine, elles ont été réactivées en 2024 avec une procédure adaptée.

La Commission européenne a ouvert depuis le 26 juillet 2024, une procédure pour déficit excessif envers plusieurs pays dont la France. Si on croise le niveau d'endettement et de déficit, la France se situe en avant dernière position devant l'Italie.



Les États sous procédure de déficit excessif doivent soumettre à la Commission Européenne un plan budgétaire à moyen terme.

En retour, la commission présentera une trajectoire de référence pour l'évolution des dépenses des États membres dont la dette est supérieure à 60 % du PIB et le déficit supérieur à 3 %, cette trajectoire devant permettre un ajustement structurel d'au moins 0,5 % du PIB / an.

Le non-respect d'une trajectoire de redressement expose la France à des sanctions allant jusqu'à 0,1 % du PIB par an soit environ 2,8 Milliards d'euros par an.

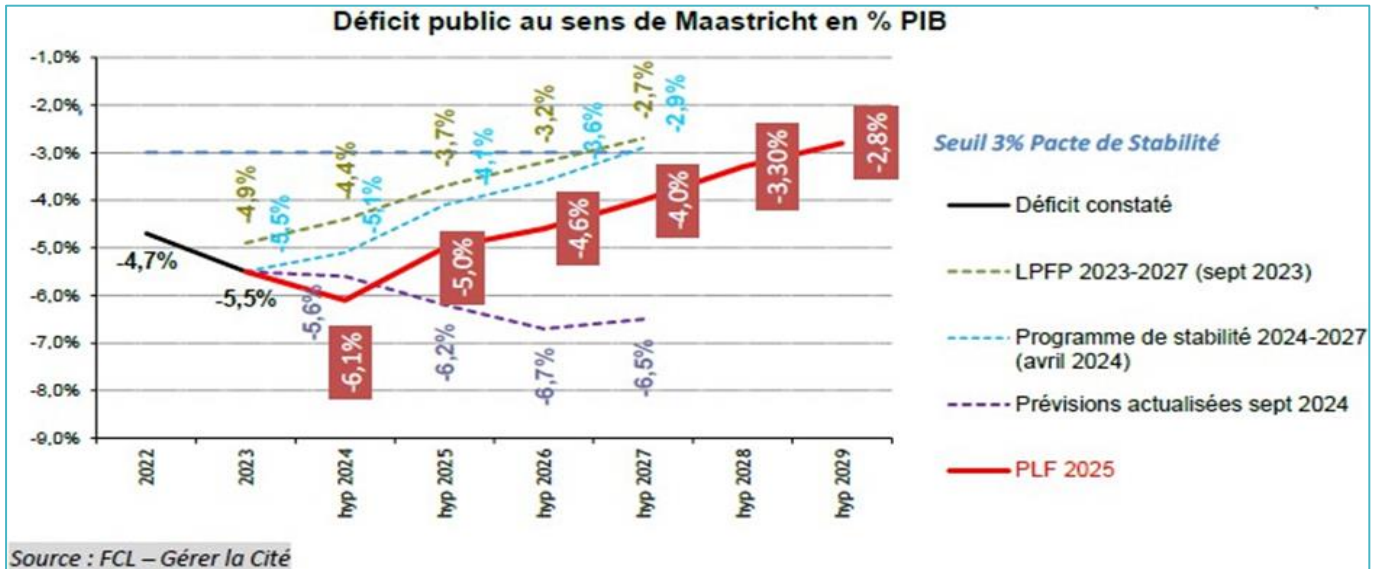
1.3 - Le contexte économique national

Selon les projections, la croissance du PIB devrait rester atone à 1,1 % en 2024, avant de diminuer à 0,9 % en 2025 puis de s'établir à 1,0 % en 2026.

L'inflation des services continue de baisser et l'inflation énergétique évolue désormais en territoire négatif en rythme annualisé. L'inflation des produits alimentaires et manufacturés se stabilise.

L'objectif de réduction du déficit public du gouvernement en 2025 est très ambitieux, avec un risque élevé de ne pas atteindre cette cible. Une faible croissance constatée en 2023, explique le déficit public à 5,5 % du PIB. En 2024, le déficit public a atteint 6,1 % contre 4,4 % dans le projet de loi de finances et 5,5 % dans le programme de stabilité. Le gouvernement vise un effort de redressement budgétaire de 60,6 milliards d'euros, soit 2 points de PIB en 2025 pour ramener le déficit public à 5 %, ce qui représenterait un effort de 41,3 milliards d'euros de réduction des dépenses et 19,3 milliards d'euros de hausses d'impôts avec une croissance du PIB attendu à 1,1 %.

Le retour en-dessous du seuil de 3 % de déficit n'est pas prévu avant 2029.



Le projet de loi de finances contient dans sa version initiale 60,6 milliards d’euros de mesures, dont 41,3 milliards d’euros en dépenses au sein desquelles plusieurs d’entre elles auront un fort impact sur les collectivités locales :

- hausse du taux de la CNRACL de 4 points
- mesures ciblées sur les collectivités locales pour une estimation du gouvernement de 5 milliards d’euros.

TOTAL DES MESURES - Md€		60,6
Moindres dépenses par rapport au tendenciel		41,3
Moindres dépenses de l'Etat et de ses opérateurs		21,5
dont mesures non documentées à venir par amendement		5
Rétablissement des comptes de la Sécurité Sociale		14,8
dont réduction du déficit de la CNRACL		2,3
dont report au 1er juillet de l'indexation des retraites		3,6
dont réduction de dépenses fiscales		4,7
dont freinage de la trajectoire des dépenses d'assurance maladie		3,8
Modération des dépenses des collectivités locales		5
dont Prélèvement fonds de réserve		3
dont Gel de la TVA		1,2
dont Réduction du FCTVA		0,8
Hausse des recettes		19,3
Hausse des contributions sur les entreprises		13,6
dont contrib. exceptionnelle sur les bénéfices des gdes entreprises		8
dont mesures non documentées à venir par amendement		1,5
dont suspension de la baisse de la CVAE		1,1
Fiscalité des particuliers		5,7
dont contribution temporaire sur les très hauts revenus		2
dont hausse des taxes sur l'énergie		3

I.4 - Les principales mesures relatives aux collectivités locales

I.4.1 - Contribution des collectivités locales au redressement des comptes publics

Les différentes mesures envisagées pour la contribution des collectivités locales au redressement des comptes publics sont les suivantes :

- le prélèvement au profit d'un fonds de réserve,
- le gel des fractions de TVA reversées aux collectivités (concerne uniquement les EPCI),
- la réduction du FCTVA (Fonds de Compensation pour la TVA),
- l'augmentation des cotisations à la CNRACL,
- la baisse des concours financiers de l'État.

Ces mesures visent à renforcer l'effort budgétaire en limitant les ressources disponibles pour les collectivités, tout en contribuant à la réduction du déficit public.

Le prélèvement au profit d'un fonds de réserve

Le projet de loi de finances 2025 introduit la mise en place d'un prélèvement sur recettes affecté à un « fonds de réserve », plafonné à 2 % des recettes réelles de fonctionnement des collectivités locales à compter de 2025.

Ce dispositif concernerait les communes, EPCI, départements et régions dont les dépenses réelles de fonctionnement du budget général dépassent 40 millions d'euros.

A l'exception des 250 premières communes éligibles à la Dotation de Solidarité Urbaine (DSU) ? dont de Savigny-le-Temple fait partie ;

Sous réserve que le projet de loi de finances 2025 ne soit pas modifié

La réduction du FCTVA (Fonds de Compensation pour la TVA)

L'article 30 du projet de loi de finances 2025 propose deux modifications :

- la suppression du FCTVA afférent aux dépenses de fonctionnement,
- l'abaissement du taux de compensation du FCTVA en investissement de 16,404 % à 14,850 %.

Le FCTVA, qui permet aux collectivités de récupérer une partie de la TVA payée sur leurs investissements, voit son taux de compensation réduit. Cette mesure s'inscrit dans la stratégie de maîtrise des finances publiques, tout en affectant les budgets des collectivités locales, qui verront leur soutien financier diminuer pour les investissements à venir.

Les dispositions s'appliqueront à partir des attributions versées à compter de 2025. Une dérogation est prévue pour le FCTVA "fonctionnement" : les dépenses de fonctionnement liées à la fourniture de prestations informatiques en cloud réalisées avant la promulgation de la loi seront compensées, mais à un taux réduit de 5,6 %.

Le gouvernement estime que cette mesure représente un effort budgétaire de 800 millions d'euros.

L'augmentation des cotisations à la CNRACL

Dans son dernier rapport, la Cour des Comptes a souligné l'aggravation du déficit de la CNRACL, passant de 1,2 milliard d'euros en 2021 à 2,5 milliards en 2023, avec une projection atteignant 10 milliards d'euros en 2030 (en euros constants, soit 0,3 % du PIB).

Elle a recommandé que les employeurs territoriaux contribuent au rééquilibrage financier du régime de retraite des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, en proportion de leur part dans ce déficit.

Le projet de loi de finances pour 2025 suit cette recommandation en prévoyant une augmentation de 4 points du taux de cotisation à la CNRACL. Cette hausse sera accompagnée de mesures complémentaires à partir de 2026, bien que les détails précis de la trajectoire vers l'équilibre financier n'aient pas encore été communiqués.

La baisse des concours financiers de l'État

Le projet de loi de finances 2025 acte une réduction des concours financiers de l'État aux collectivités de 164 millions d'euros. Bien que l'enveloppe de la Dotation Globale de Fonctionnement (DGF) soit stabilisée, plusieurs concours « exceptionnels » disparaissent, tels que :

- la compensation des hausses des prix de l'énergie et de la revalorisation du point d'indice (-400 millions d'euros),
- le fonds de soutien exceptionnel pour les collectivités du Pas-de-Calais et de Bretagne (-80 millions d'euros),
- l'abondement du fonds de sauvegarde des Départements (-53 millions d'euros).

En tenant compte de la baisse du FCTVA, les enveloppes structurelles subissent une contraction globale de 164 millions d'euros. De plus, le montant du prélèvement sur les variables d'ajustement passe de 47 millions d'euros en 2023 à 407 millions d'euros en 2024, accentuant encore la pression financière sur les collectivités.

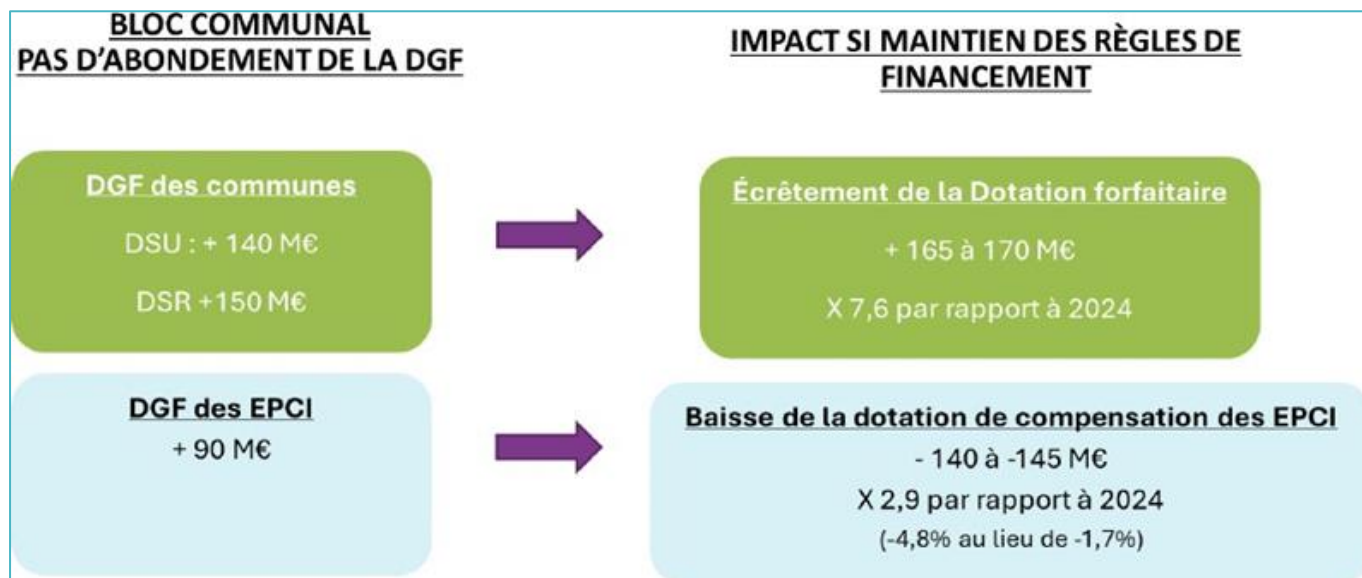
En outre, hors enveloppe des concours, il y a une diminution des crédits alloués aux fonds verts, avec une réduction de 1,5 milliard d'euros en autorisations d'engagement (AE), tandis que les crédits de paiement (CP) demeurent stables en 2025.

I.4.2 - La Dotation Globale de Fonctionnement (DGF) 2025

Initialement annoncée à hauteur de 190 millions d'euros, l'augmentation de la péréquation des dotations communales est prévue au projet de loi de finances à hauteur de 290 millions d'euros en 2025 :

- DSU : + 140 millions d'euros
- DSR : + 150 millions d'euros

Compte tenu de l'absence d'abondement de la DGF, la poursuite de cette hausse de la péréquation va se traduire par une plus forte pression sur l'écrêtement de la dotation des communes et sur la dotation de compensation des EPCI.



I.4.3 - La revalorisation forfaitaire des valeurs locatives pour 2025

Depuis 2018, la revalorisation forfaitaire des valeurs locatives est automatiquement indexée, lorsqu'elle est positive, sur la variation sur un an au mois de novembre de l'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH).



Alors que la revalorisation forfaitaire des valeurs locatives était initialement estimée à environ 2 %, la forte baisse constatée en septembre remet en question cette prévision. Si le taux de 2 % reste techniquement atteignable, une approche plus prudente recommanderait de prévoir une revalorisation autour de 1,7 %.

Il est important de noter que, dans son rapport d'octobre 2024, la Cour des Comptes a proposé de supprimer le mécanisme d'indexation automatique des valeurs locatives. Cette suggestion n'a toutefois pas été retenue dans le Projet de Loi de Finances pour 2025, laissant ainsi le dispositif en vigueur pour l'instant.

II. Le contexte local

II.1 - Contexte local

Examen des deux budgets de la Commune

La Commune adoptera un **budget principal** et un **budget annexe** ; le budget des complexes festifs et culturels le Millénaire et Prévert.

Clôture du budget annexe du personnel communal

La mise en place de la prestation d'action sociale relative à la restauration des agents communaux a entraîné la clôture du budget annexe du personnel communal au 31 décembre 2024.

Éléments de cadrage de la construction budgétaire 2025

Le Budget Primitif 2025 sera élaboré :

- sans augmenter les taux des taxes locales (taxe foncière sur les propriétés bâties et taxe foncière sur les propriétés non bâties),
- avec le report des résultats budgétaires de 2024, estimés au 31 décembre 2024,
- avec les Restes A Réaliser (RAR), estimés au 31 décembre 2024.

Les recettes sont estimées de façon prudentielle en l'absence de notification des bases fiscales et des dotations de l'Etat (DGF).

II.2 - Situation financière

Les budgets consolidés

En €

	CA 2022	CA 2023	CA 2024 provisoire
Recettes réelles hors cession - Budget principal	43 549 993,73	45 918 522,55	47 383 915,00
Recettes réelles hors cession - Le Millénaire et Prévert	1 165 257,39	1 522 054,47	1 243 541,93
Recettes réelles hors cession - Restaurant du personnel	26 733,04	25 985,25	6 962,50
Recettes réelles hors cession - Consolidées	44 741 984,16	47 466 562,27	48 634 419,43
Dépenses réelles hors charges financières			
Budget principal	41 721 803,15	44 170 587,49	44 541 044,86
Le Millénaire et Prévert	1 076 772,38	1 312 575,60	1 285 503,06
Restaurant du personnel	33 736,55	32 781,71	838,49
Dépenses de gestion - Consolidées	42 832 312,08	45 515 944,80	45 827 386,41
Epargne de gestion	1 909 672,08	1 950 617,47	2 807 033,02
Charges financières - Budget principal	384 996,56	361 989,94	460 924,91
Charges financières - Le Millénaire et Prévert	3 375,17	2 902,40	2 418,89
Intérêts de la dette - Consolidées	388 371,73	364 892,34	463 343,80
Epargne brute	1 521 300,35	1 585 725,13	2 343 689,22
Remboursement capital dette - Budget principal	1 864 536,61	1 977 666,31	2 053 264,00
Remboursement capital dette - Le Millénaire et Prévert	10 650,00	10 650,00	10 650,00
Remboursement capital dette - Consolidée	1 875 186,61	1 988 316,31	2 063 914,00
Epargne Nette	-353 886,26	-402 591,18	279 775,22
Recettes d'investissement hors emprunt			
Budget principal	4 351 606,73	2 337 518,61	3 182 421,75
Le Millénaire et Prévert	17 665,47	80 266,92	106 476,54
Restaurant du personnel communal	0,00	0,00	0,00
Recettes d'investissement - Consolidées	4 369 272,20	2 417 785,53	3 288 898,29
Dépenses d'investissement hors dette			
Budget principal	12 476 004,00	6 472 043,25	4 588 086,18
Le Millénaire et Prévert	68 481,73	181 705,36	201 386,19
Restaurant du personnel communal	1 726,93	0,00	0,00
Dépenses d'investissement - Consolidées	12 546 212,66	6 653 748,61	4 789 472,37
Besoin de financement	-8 530 826,72	-4 638 554,26	-1 220 798,86

III. Les orientations budgétaires 2025

III.1 - Evolution des recettes et des dépenses de la section de fonctionnement

III.1.1 - Recettes réelles de fonctionnement

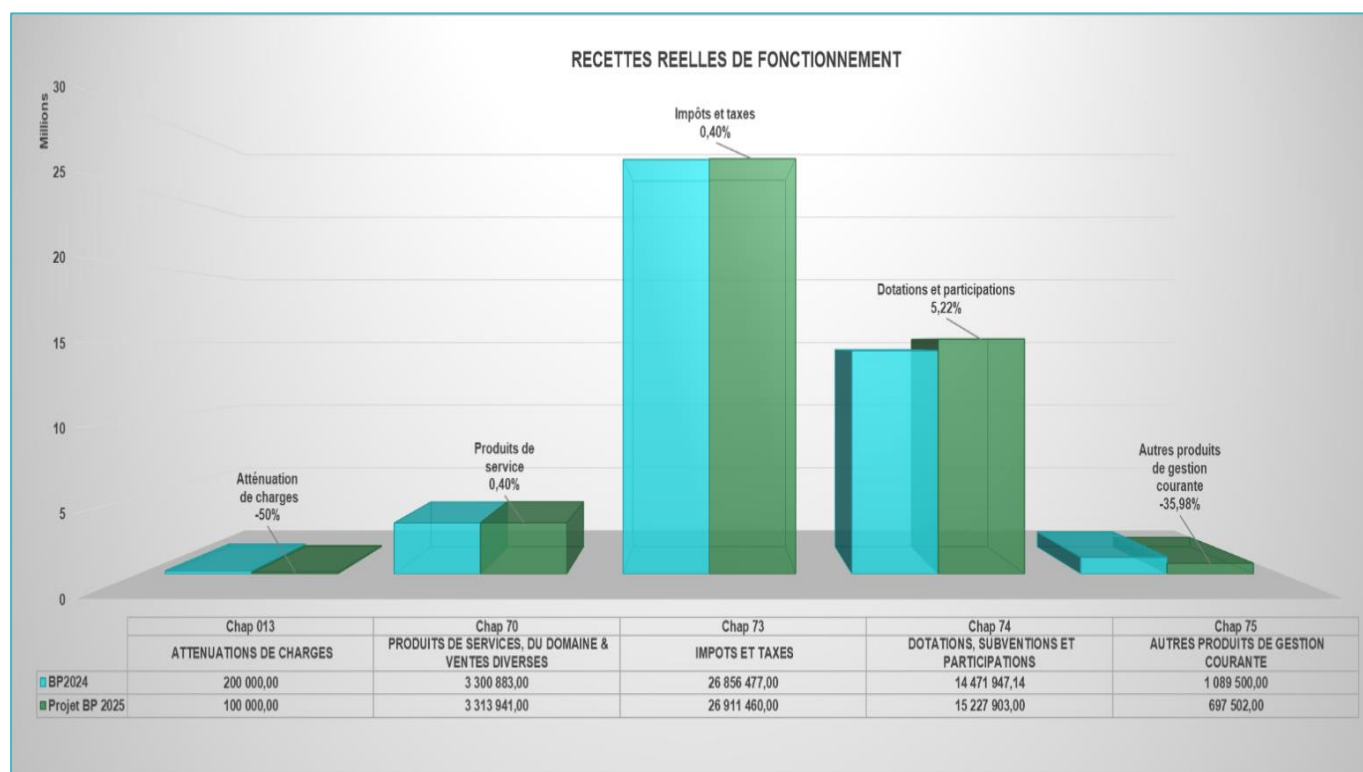
Vue d'ensemble

Au regard des discussions budgétaires en cours et des éléments financiers connus à ce stade, la tendance en matière des recettes pour 2025 devrait être à la hausse de 0,72 % par rapport au Budget Primitif 2024. Ces éléments seront affinés d'ici le vote du Budget Primitif 2025.

Elles représentent une augmentation en valeur de 331 999 €

Chapitre	Libellé	CA 2022	CA 2023	BP2024	CA PROVISoire 2024	Projet BP 2025	Taux évolution BP 2024 et Projet BP 2025
Chap 013	ATTENUATIONS DE CHARGES	252 481,20	150 175,23	200 000,00	202 422,75	100 000,00	-50,00%
Chap 70	PRODUITS DE SERVICES, DU DOMAINE & VENTES DIVERSES	2 620 979,22	3 076 513,17	3 300 883,00	3 756 431,24	3 313 941,00	0,40%
Chap 73	IMPOTS ET TAXES	25 264 497,60	26 051 097,95	26 856 477,00	26 528 924,95	26 911 460,00	0,20%
	<i>dont impôts directs locaux</i>	20 463 644,00	21 404 446,00	22 200 000,00	22 083 974,00	22 408 047,00	0,94%
	<i>dont droits de mutation</i>	976 526,29	721 342,34	850 000,00	536 114,00	550 000,00	-35,29%
	<i>dont autres impôts locaux ou assimilés et taxes</i>	605 553,31	719 455,61	612 660,00	591 832,95	636 409,00	3,88%
	<i>dont fonds de péréquation des ressources intercommunales (FPIC)</i>	563 319,00	538 366,00	538 366,00	550 849,00	550 849,00	2,32%
	<i>dont FNGIR</i>	15 955,00	15 955,00	15 955,00	15 955,00	15 955,00	0,00%
	<i>dont fonds de solidarité de la région IDF (FSRIF)</i>	2 639 500,00	2 651 533,00	2 639 496,00	2 750 200,00	2 750 200,00	4,19%
Chap 74	DOTATIONS, SUBVENTIONS ET PARTICIPATIONS	14 604 322,37	15 742 894,26	14 471 947,14	15 534 359,05	15 227 903,00	5,22%
	<i>dont Dotations Globales de Fonctionnement</i>	9 545 555,00	9 731 175,00	9 750 794,26	10 027 574,00	10 127 574,00	3,86%
	<i> dotation Forfaitaire</i>	4 562 523,00	4 583 389,00	4 583 389,00	4 621 033,00	4 621 033,00	0,82%
	<i> dotation de Solidarité Urbaine</i>	4 509 116,00	4 613 920,00	4 613 920,00	4 812 631,00	4 912 631,00	6,47%
	<i> dotation Nationale de Péréquation</i>	473 916,00	533 866,00	533 866,00	593 910,00	593 910,00	11,25%
	<i>dont Compensations au titre des exonérations de taxes</i>	1 132 004,29	1 037 392,00	1 285 237,00	1 239 385,00	1 285 237,00	0,00%
Chap 75	AUTRES PRODUITS DE GESTION COURANTE	571 010,96	890 421,89	1 089 500,00	1 361 112,51	697 502,00	-35,98%
Chap 77	PRODUITS EXCEPTIONNELS (hors cessions immobilières)	236 702,38	7 420,05		664,50		
Chap 78	Reprise sur amortissements et provisions	30 672,07	15 146,51	14 700,00	14 395,78	14 000,00	-4,76%
	Total général	43 549 993,73	45 918 522,55	45 918 807,14	47 383 915,00	46 250 806,00	0,72%

Evolution BP 2024 et projet BP 2025



Evolution des contributions directes

Il est prévu un maintien des taux des Taxes Foncières sur les Propriétés Bâties (TFPB) et Non Bâties (TFPNB), au niveau identique depuis 2009 :

- TFPB : 65,10 %
- TFPNB : 100,49 %

Toutefois, la revalorisation des bases fiscales sera de 1,70 % pour l'ensemble du territoire français. Depuis 2018, elle est assise sur l'évolution annuelle de l'indice des prix constatée au mois de novembre.

Les redevances pour les Droits de Mutation à Titre Onéreux (DMTO) sont prévues de façon prudente. En effet, l'évolution du marché de l'immobilier peut impacter les redevances liées aux DMTO de la Commune.

Libellé	CA 2022	CA 2023	BP2024	CA PROVISoire 2024	Projet BP 2025	Taux évolution BP 2024 et Projet BP 2025
Impôts directs locaux	20 463 644,00	21 404 446,00	22 200 000,00	22 083 974,00	22 408 047,00	0,94%
Droits de mutation	976 526,29	721 342,34	850 000,00	536 114,00	550 000,00	-35,29%
Autres impôts locaux ou assimilés et taxes	605 553,31	719 455,61	612 660,00	591 832,95	636 409,00	3,88%
Fonds de péréquation des ressources intercommunales (FPIC)	563 319,00	538 366,00	538 366,00	550 849,00	550 849,00	2,32%
FNGIR	15 955,00	15 955,00	15 955,00	15 955,00	15 955,00	0,00%
Fonds de solidarité de la région IDF (FSRIF)	2 639 500,00	2 651 533,00	2 639 496,00	2 750 200,00	2 750 200,00	4,19%
Total général	25 264 497,60	26 051 097,95	26 856 477,00	26 528 924,95	26 911 460,00	0,20%

Evolution des principales dotations

La DGF : Dotation Globale de Fonctionnement

La DGF est composée de la dotation forfaitaire, de la DSU et de la Dotation Nationale de Péréquation (DNP).

La prévision 2025 tient compte de la progression de la population actualisée au 1^{er} janvier.

Libellé	CA 2022	CA 2023	BP2024	CAPROVISOIRE 2024	Projet BP 2025	Taux évolution BP 2024 et Projet BP 2025
Dotation Forfaitaire	4 562 523,00	4 583 389,00	4 583 389,00	4 621 033,00	4 621 033,00	0,82%
Dotation de Solidarité Urbaine	4 509 116,00	4 613 920,00	4 613 920,00	4 812 631,00	4 912 631,00	6,47%
Dotation Nationale de Péréquation	473 916,00	533 866,00	533 866,00	593 910,00	593 910,00	11,25%
Total général	9 545 555,00	9 731 175,00	9 731 175,00	10 027 574,00	10 127 574,00	4,07%

Les ressources en provenance de la Communauté d'Agglomération Grand Paris Sud Seine-Essonne-Sénart (Grand Paris Sud)

Le fonds de péréquation des ressources intercommunales et communales (FPIC) 2025 est stable. La somme attendue est de 550 849 €.

Quant au fonds de concours de fonctionnement de GPS, qui permet à la commune de Savigny-le-Temple de bénéficier d'un financement pour certaines dépenses liées à la téléphonie et à la maintenance, il sera reconduit en 2025 à hauteur de 187 149 €.

III.1.2 - Dépenses réelles de fonctionnement

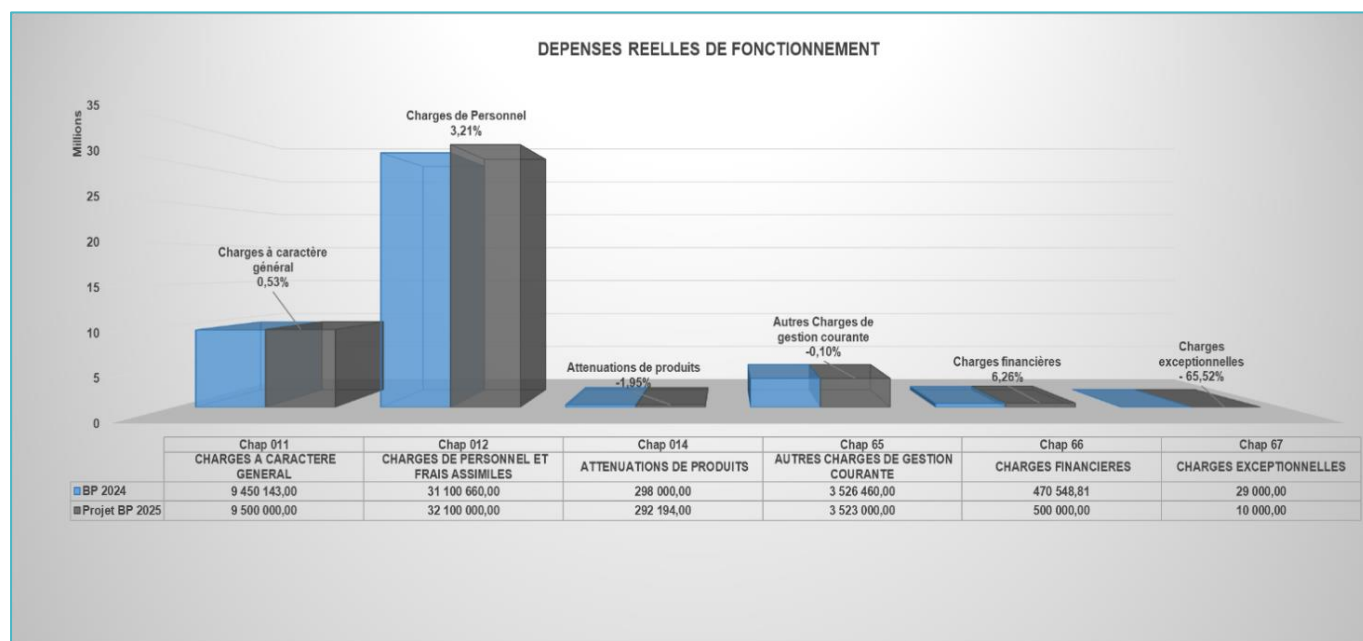
Vue d'ensemble

En l'état actuel de la construction du budget, l'évolution du Budget Primitif 2024 par rapport au projet du Budget Primitif 2025, apparaît en hausse 2,34%.

Elles représentent une augmentation en valeur de 1 050 382,19 €.

Chapitre	Libellé	CA 2022	CA 2023	BP 2024	CAPROVISOIRE 2024	Projet BP 2025	Taux évolution BP 2024 et Projet BP 2025
Chap 011	CHARGES A CARACTERE GENERAL	7 744 391,38	9 771 796,50	9 450 143,00	9 374 466,50	9 500 000,00	0,53%
Chap 012	CHARGES DE PERSONNEL ET FRAIS ASSIMILES	30 378 392,42	30 694 784,50	31 100 660,00	31 557 858,47	32 100 000,00	3,21%
Chap 014	ATTENUATIONS DE PRODUITS	292 194,00	292 194,00	298 000,00	292 194,00	292 194,00	-1,95%
Chap 65	AUTRES CHARGES DE GESTION COURANTE	3 280 718,08	3 307 275,48	3 526 460,00	3 310 206,14	3 523 000,00	-0,10%
Chap 66	CHARGES FINANCIERES	384 996,56	361 989,94	470 548,81	460 924,91	500 000,00	6,26%
Chap 67	CHARGES EXCEPTIONNELLES	26 107,27	104 537,01	29 000,00	6 319,75	10 000,00	-65,52%
	Total général	42 106 799,71	44 532 577,43	44 874 811,81	45 001 969,77	45 925 194,00	2,34%

Evolution BP 2024 et projet BP 2025



Les points marquants de l'année 2025

Les charges à caractère général

La prévision 2025 fait apparaître une légère hausse de 0,53 % par rapport au budget primitif 2024 qui s'explique essentiellement par :

- une augmentation de certains services notamment la restauration scolaire (800 000 €),
- le prix des fluides (gaz et électricité) a connu une baisse : 20 % pour le gaz et 15 % pour l'électricité,
- une gestion vertueuse des achats publics.

Les charges de personnel

En 2025 est prévu, notamment, une hausse du taux de cotisation à la CNRACL (+ 4 points), ce qui représenterait 516 147,68 € sur le budget de la masse salariale.

Les autres charges de gestion courante

Les subventions aux associations sont prévues au même niveau que 2024.

Face à la fragilisation du secteur associatif suite à la crise sanitaire, la Commune maintient en 2024 sa volonté d'accompagner le développement de la vie associative et s'engage dans un partenariat œuvrant pour l'intérêt général.

III.1.3 - Volet ressources humaines de la collectivité

La Collectivité de Savigny-le-Temple s'appuie sur ses ressources humaines pour mener à bien la réalisation de l'ensemble de ses projets de développement en lien avec ses politiques publiques, en particulier celles des services publics du quotidien (développement du centre-ville et des quartiers, sport, éducation et jeunesse, santé).

Pour accompagner l'ensemble des services et permettre aux agents de travailler dans de bonnes conditions la politique RH aura pour principale visée l'amélioration du cadre de travail des agents de la collectivité.

Mise en œuvre d'un agenda social 2025-2026

Cette initiative reflète une volonté de reconnaître et de valoriser le travail des agents de la fonction publique territoriale, tout en répondant aux évolutions et aux nouvelles attentes des administrés.

En début d'année démarre un travail de co-construction pour un agenda social ambitieux, impliquant les agents, les chefs de services et les membres du comité de direction et les organisations syndicales.

Poursuite de la mise en œuvre du projet RH 2024-2026

Le projet de direction se compose de huit axes.

Le pilotage des ressources humaines

- consolidation du SIRH¹
- développement des outils de pilotage notamment de masse salariale
- mise en place d'un règlement intérieur...

L'intensification de notre démarche de la GPEEC²

- renouvellement du plan de formation en 2024
- poursuite de la politique de maintien dans l'emploi et de mobilité...

L'amélioration de l'organisation et du fonctionnement de la direction

- modification de l'organigramme de la direction des ressources en septembre 2023
- démarrage d'un plan de communication interne
- montée en compétences des agents RH, développement du partage de la fonction RH avec les opérationnels...

Renforcement de la procédure de recrutement

- amélioration de la phase d'accueil et d'intégration des nouveaux arrivants prévue en 2025

Développement de l'action sociale

- mise en place au 1^{er} janvier 2025 de la participation prévoyance
- participation aux frais de mutuelles depuis 2019
- mise en place d'un nouvel espace de restauration avec mise à disposition d'un frigo connecté (participation employeur 50% du repas)

Renforcement de notre politique de prévention

- actualisation du DUERP³ en 2025
- élaboration d'un plan de prévention des risques psychosociaux
- nouveau partenariat avec le Centre gestion pour disposer d'un nouveau médecin du travail
- partenariat avec Grand Paris Sud pour la mise à disposition d'un Préventeur Sécurité Santé au travail⁴
- déploiement d'un réseau interne d'assistant de prévention
- lancement en 2026, d'une démarche Qualité de vie au travail

¹ Système d'Information des Ressources Humaines

² Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences

³ Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels

⁴ Garant de la sécurité des salariés sur le lieu et le poste de travail et des conditions de travail des salariés

Bien-être

- harmonisation et amélioration des organisations de travail
- renouvellement du plan d'action égalité professionnelle femmes hommes en 202
- en 2025 et 2026, déploiement des actions du plan, développement de moments de convivialité et de festivité entre services

Modernisation et dématérialisation

- projet de mise en place d'un coffre-fort numérique (dématérialisation des fiches de paies),
- mise en place d'un système d'archivage électronique,
- projet de dématérialisation des entretiens professionnels...

La politique des ressources humaines, dont l'objectif principal est la maîtrise de la masse salariale, s'appuie sur :

- la maîtrise des effectifs : le recrutement et la GPEEC
- la politique de rémunération et d'avancement
- la maîtrise du temps de travail, de l'absentéisme et des éléments variables
- les conditions de travail

Les dépenses de personnel : 1^{er} poste des dépenses de la collectivité

Part des charges de personnel sur le budget de fonctionnement au 31 décembre

Les dépenses de personnel (chapitre 012) de la collectivité représente environ **70** % des dépenses réelles de fonctionnement en 2024, soit une hausse de 2,81 % par rapport à 2023.

	Dépenses réelles de fonctionnement	Charges de personnel	Part masse salariale sur les dépenses de fonctionnement
2021	40 080 582,21€	28 787 981,53 €	71,83 %
2022	42 106 799,71 €	30 378 392,42 €	72,15 %
2023	44 532 577,43€	30 694 784,50 €	68,93 %
2024	45 001 967,77 €	31 557 858,47 €	70,12 %

Taux d'évolution de la masse salariale au 31 décembre

Les dépenses de personnel (chapitre 012) correspondent essentiellement à la rémunération versée aux agents par la collectivité.

2021	2022	2023	2024	Taux d'évolution 2021-2022	Taux d'évolution 2022-2023	Taux d'évolution 2023-2024
28 787 981,53 €	30 378 392,42 €	30 694 784,50€	31 515 239,23 €	5,52 %	1,04 %	2,67 %

La masse salariale est maîtrisée, avec un effort de revalorisation du pouvoir d'achat des agents soutenable + 2,67 %.

Une hausse imputable aux évolutions régulières du SMIC, aux mesures nationales de pouvoir d'achat et à la structure des effectifs.

Les Dépenses 2024

Les aléas vécus en 2023 ont des impacts en 2024

En 2023, il faut tenir compte de l'effet report des revalorisations, notamment :

- une revalorisation⁵ au 1^{er} juillet 2023 de + 1,5 % de juillet à décembre 2023, soit 123 494,40 € et 61 747,20 € de janvier à mars 2024
- une revalorisation des bas salaires jusqu'à 9 points d'indice supplémentaires au 1^{er} juillet 2023, soit une hausse de 58 216,84 € de juillet à décembre 2023 et de 29 108,42 € de janvier à mars 2024
- prise en charge des abonnements transport revue à la hausse⁶ de 50 à 75 % au 1^{er} septembre 2023, soit 3 097,90 € de septembre à décembre 2023 et 5 421,33 € de janvier à juillet 2024

Les aléas prévus en 2024

Cinq aléas étaient connus en 2024 :

- l'augmentation des cotisations patronales, notamment la CNRACL : la cotisation a été réévaluée d'un 1 point, la part patronale est passée à 31,65 %, soit une augmentation de 5,36% entre décembre 2023 et janvier 2024
- l'augmentation 1,13 % du SMIC au 1^{er} janvier 2024
- une revalorisation de 5 points d'indice pour tous au 1^{er} janvier 2024, soit une augmentation de 149 455,55 €
- un scrutin électoral (élections européennes), soit une augmentation de 15 516,85 €
- la revalorisation des comptes épargne-temps au 1^{er} janvier 2024 sur l'année, soit une hausse de 9 410,50 €

Les autres aléas à noter

- l'organisation des élections législatives en juin 2024, soit 15 890,44 €
- le dépassement du budget accueil de loisirs sans hébergement saisonnier : augmentation de l'enveloppe de 122 305,70 €
- une surconsommation d'heures supplémentaires non prévues (jeunesse) : 12 363,17 €

Revalorisation 3^{ème} trimestre 2024

Une revalorisation automatique du SMIC, liée à l'inflation, est intervenue au 3^{ème} trimestre de l'année 2024, une hausse automatique du smic liée à l'inflation, qui représente 2 % soit un salaire mensuel qui est de 1 800 € bruts (11,88 € de l'heure).

Nouveautés règlementaires 2025

- la protection sociale complémentaire pour le risque prévoyance : la participation ne pourra être inférieure à 20 % du montant de référence fixé à 35 €, soit 7 €. L'obligation de participation financière en prévoyance s'impose aux employeurs territoriaux à compter du 1^{er} janvier 2025, soit environ 60 000 €)
- le nouveau régime indemnitaire pour la police municipale, soit une hausse de 16 056 €
- la hausse de 4 points de la cotisation CNRACL, soit 516 147,68 €

⁵ décret n° 2023-519 du 28 juin 2023

⁶ décret n° 2023-812 du 21 août 2023

La structuration des effectifs : évolution des effectifs de 2021 à 2024

Les collectivités territoriales emploient des agents ne relevant pas tous de la même situation juridique. L'agent peut avoir la qualité de fonctionnaire (stagiaire, titulaire) ou d'agent contractuel.

La fonction publique territoriale est divisée en filières.

Dans chaque filière, les fonctionnaires territoriaux sont classés par catégorie.

Chaque catégorie est constituée de plusieurs cadres d'emplois, regroupant eux-mêmes un ensemble de grades.

Les statuts

Fonctionnaire

- *stagiaire* : le fonctionnaire stagiaire est nommé pour effectuer une période probatoire durant laquelle seront appréciées ses capacités professionnelles. La durée du stage est fixée pour chaque statut particulier. A l'issue du stage, le fonctionnaire stagiaire peut voir son stage prorogé, être licencié ou titularisé.
- *titulaire* : si à l'expiration de la période de stage l'autorité territoriale prend une décision de titularisation, l'agent est définitivement intégré dans la Fonction publique territoriale. Il commence à développer une carrière.

Contractuel ou agent non titulaire

On appelle contractuel ou contractuelle de la fonction publique un agent public recruté sous contrat de droit public (CDD ou CDI) ou de droit privé par un employeur public.

Les filières

Elles regroupent les emplois territoriaux selon leur nature :

- administrative,
- animation,
- culturelle,
- médico-sociale,
- police,
- sportive,
- technique.

Les catégories

Elles regroupent les cadres d'emplois par ordre hiérarchique :

- catégorie A : personnel de direction,
- catégorie B : personnel d'encadrement,
- catégorie C : personnel d'exécution

Pour information, les « sans catégories » correspondent aux fonctions ne disposant pas de cadre d'emplois et / ou relevant du droit privé

- assistante maternelle
- apprentis
- contrat adulte-relais
- activités accessoires
- collaborateur de cabinet
- vacataires

Effectifs physiques au 31 décembre

STATUTS	2021	2022	2023	2024	Evolution 2021-2022	Evolution 2022-2023	Evolution 2023-2024	Evolution sur 4 ans
Titulaires	586	566	547	546	-3,53 %	-3,47 %	-0,18 %	-7,33 %
A	30	28	25	23	-7,14 %	-12,00 %	-8,70 %	-30,43 %
B	46	70	69	69	34,29 %	-1,45 %	0,00 %	33,33 %
C	510	468	453	454	-8,97 %	-3,31 %	0,22 %	-12,33 %
Non titulaires	104	116	124	155	10,34 %	6,45 %	20,00 %	32,90 %
A	12	13	15	16	7,69 %	13,33 %	6,25 %	25,00 %
B	4	14	19	19	71,43 %	26,32 %	0,00 %	78,95 %
C	88	89	90	120	1,12 %	1,11 %	25,00 %	26,67 %
Sans catégorie	96	104	99	74	7,69 %	-5,05 %	-33,78 %	-29,73 %
TOTAL	786	786	770	775	0,00 %	-2,08 %	0,65 %	-1,42 %

Sur 4 ans, entre 2021 et 2024, on constate une légère baisse de **1,42 % des effectifs physiques**.

La période 2021-2022 est marquée par une stabilité générale des effectifs (0 %) et cela alors que les effectifs de l'espace Prévert ont été municipalisés en 2022.

On note cependant des variations au sein des catégories : une baisse des agents titulaires de catégorie C (23 agents) liée à des départs à la retraite et le non renouvellement des contrats pour pallier la situation sanitaire (Covid-19), une hausse des agents de catégorie B (34 agents), ceci s'explique par le passage en catégorie B des auxiliaires de puériculture au 1^{er} janvier 2022, à un nombre plus important de recrutements et de promotions internes d'agents de catégorie B.

La période 2022-2023 est marquée par une baisse des effectifs de 2,08 % liée à un solde négatif d'entrées et de sorties.

La période 2023-2024 marquée par une légère hausse des effectifs de 0,65 % liée à un solde positif d'entrées et de sorties.

En 2020, une nouvelle instance a été créée : la commission RH.

Au sein de cette instance les demandes de recrutements sont analysées autour de trois axes stratégiques possibles lors d'un départ :

- remplacement linéaire, c'est-à-dire remplacement poste pour poste sur les services où un effectif constant est nécessaire (taux d'encadrement,)
- réflexion organisationnelle, il s'agit de réfléchir sur le profil et de revoir l'organisation du service
- stratégie structurelle, les départs doivent interroger sur le fonctionnement du service et la nécessité de conserver ce fonctionnement ou redéploiement dans un autre service

Au 31 décembre 2024, la collectivité recense 775 effectifs physiques.

Le solde des entrées et sorties est globalement neutre sur la progression des effectifs entre 2023 et 2024.

En effet, les suppressions de postes intervenues en 2024, concernent principalement la filière technique (directeur des espaces publics, juriste du service urbanisme, agent de propreté urbaine...) mais elles ont été compensées par des créations notamment sur les secteurs police (création de postes de policiers municipaux, l'effectif du service est passé de 3 à 10 policiers) et éducation (création d'un poste de chef projet cité éducative, d'un poste de coordinateur de la maison des 1000 premiers jours...).

Les prévisions pour l'année 2025 font apparaître une légère augmentation des effectifs.

La collectivité va poursuivre ses efforts de rationalisation et d'optimisation en étudiant, au cas par cas, chaque demande de remplacement suite aux départs en retraite, ou en mutation, et en travaillant sur la refonte des fiches de poste.

Ces suppressions seront compensées par quelques créations de poste, notamment sur le secteur de la police municipale (passage à 13 policiers en 2025) et la poursuite des plans de stagiairisation en 2025.

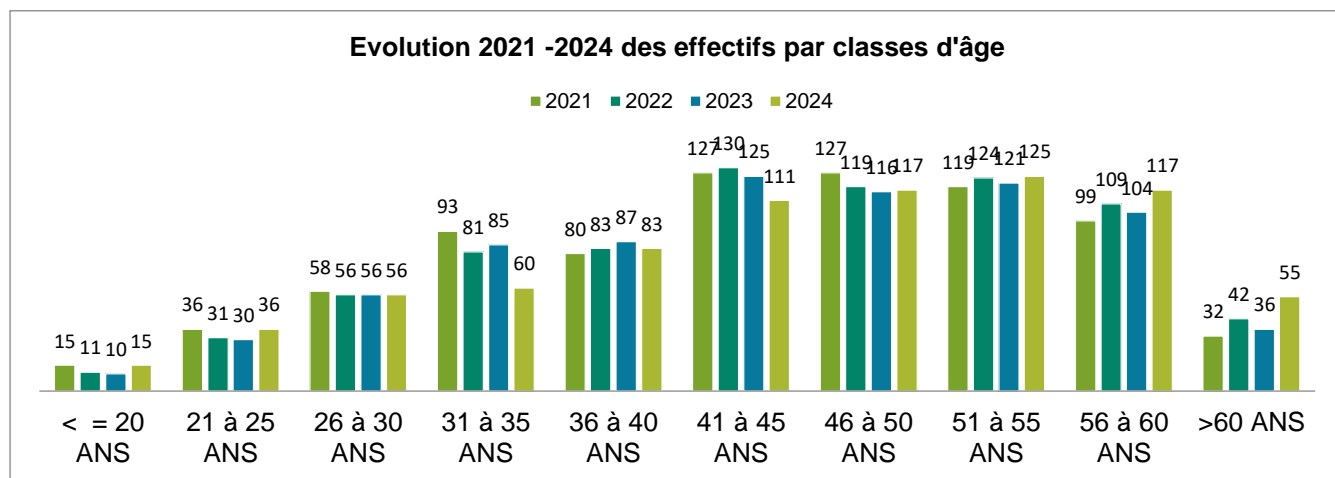
L'effectif des agents contractuels non permanents pourrait à nouveau augmenter en 2025, notamment pour la mise en place d'un service « point école » avec onze recrutements sur l'année scolaire à réaliser.

Par ailleurs, la mise en place du projet éducatif territorial (PEDT) pourrait générer des effectifs supplémentaires à temps non complet, sur le temps du midi, de vingt-deux postes supplémentaires.

Prévisions 2025

STATUTS		2024	2025	Taux d'évolution 2024-2025
Titulaires		546	550	0,73 %
A		23	25	8,70 %
B		69	71	2,90 %
C		454	454	0,00 %
Non titulaires		155	125	-19,35 %
A		16	17	6,25 %
B		19	18	-5,26 %
C		120	90	-25,00 %
Sans catégorie		74	99	33,78 %
TOTAL	775	774	-0,13	

Pyramide des âges



La moyenne d'âge des fonctionnaires est de 44 ans, dépassant celle du secteur privé de 41 ans.

Ce chiffre est en augmentation par rapport à celui de 2011, où les agents du public avaient en moyenne 42 ans, selon la Direction Générale de la Fonction Publique.

En moyenne, les agents de la collectivité ont 45,2 ans.

En 2024, les moins de 31 ans représentent 13,84 % de l'effectif contre 38 % pour les plus de 51 ans.

De manière mécanique la représentativité dans l'effectif des plus de 56 ans augmente sur les quatre dernières années. Ils représentent en 2024, 22 % de l'effectif soit 172 agents.

La majorité des effectifs de la ville font partie de la catégorie C, on y retrouve principalement des adjoints techniques et adjoints d'animation. Cette population occupant bien souvent des métiers à forte pénibilité (agent d'entretien et de restauration, agent de propreté urbaine, ATSEM...), est aussi une population vieillissante.

Pour information, la fonction publique territoriale est composée de plus de 45 % d'agents de la filière technique qui sont exposés à des risques spécifiques et à une pénibilité élevée.



Ce qui a un effet immédiat sur l'absentéisme pour raison médicale. En effet, les contraintes physiques et/ou psychologiques, les surcharges peuvent rendre le travail pénible. Les arrêts maladies, constituant la part dite compressible de l'absentéisme, sont plus nombreux et d'une durée plus longue qu'auparavant.

La collectivité supporte la majeure partie du coût des absences et peut donc se retrouver en difficulté. Les absences pour raison de santé pèsent lourd dans les budgets de fonctionnement, alors même que les collectivités ont des marges de manœuvres financières réduites en raison des baisses de dotation.

Par ailleurs, derrière le coût financier direct de l'absentéisme se cachent des coûts indirects dont les impacts peuvent durablement pénaliser l'équilibre interne de la collectivité et la qualité du service public.

Ces coûts indirects sont très supérieurs aux coûts directs et recouvrent les coûts de remplacement, de gestion administrative d'absence et de désorganisation engendrée dans les services.

Une vague de départs à la retraite est prévue sur les prochaines années, entre 2025 et 2031 : environ 55 personnes. Ces départs seront l'occasion d'optimiser les effectifs tout en continuant à améliorer le service public.

Prévention de l'absentéisme pour une meilleure maîtrise de la masse salariale

En 2025, il est prévu :

- d'établir un état des lieux de l'absentéisme dans la collectivité pour définir un plan d'action contre l'absentéisme,
- de mettre en œuvre un plan de prévention pour une meilleure connaissance des risques professionnels et de la pénibilité (ma mise en œuvre d'un plan de prévention est liée à la rédaction d'un document unique d'évaluation des risques professionnels...),
- de mettre en place un plan de mobilité : une évolution des fonctions, voire une mobilité peut être envisagée afin d'éviter l'usure psychologique ou physique. Cette démarche nécessite au préalable une étude de la pénibilité des métiers à travers une cartographie permettant de déterminer les postes nécessitant des actions prioritaires, aussi le développement de dispositifs comme la formation continue et les reconversions professionnelles pour maintenir l'engagement des agents sont des axes essentiels de notre plan de formation,
- de systématiser les contre-visites médicales et les entretiens de reprise d'activité,
- de définir une organisation du travail permettant aux agents de concilier leur vie professionnelle et leur vie privée.

L'objectif de ce plan est de réduire les potentielles dépenses liées à l'usure professionnelle.

Evolution des dépenses relatives aux rémunérations au 31 décembre

Les principaux éléments de paie en euros de 2021 à 2024

	2021	2022	2023	2024	Evolution 2021-2022	Evolution 2022-2023	Evolution 2023-2024
TB +IR⁷	14 553 729,04 €	15 759 518,42 €	16 705 089,53 €	17 267 942,55 €	8,3 %	6,00 %	3,26 %
NBI⁸	186 830,73 €	187 838,41 €	191 595,18 €	211 042,21 €	0,5 %	2,00 %	9,21 %
RI⁹	2 681 946,16 €	3 000 061,07 €	3 090 062,90 €	3 254 685,13 €	11,9 %	3,00 %	5,06 %
HS¹⁰	338 288,01 €	460 247,60 €	437 235,22 €	435 000,05 €	36,1 %	-5,00 %	- 0,51 %
AN¹¹ repas	13 008,60 €	12 050,00 €	13 780 40 €	16 173,50 €	-7,4 %	14,36 %	17,37 %
AN logement	64 546 21 €	65 397 61 €	63 814 ,74 €	60 597,40 €	1,3 %	-2,42 %	-5.04 %
AN NTIC¹²	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,0 %	0,00 %	0,00 %

⁷ Traitement Brut + Indemnité de résidence

⁸ Nouvelle Bonification Indiciaire

⁹ Régime Indemnitare

¹⁰ Heures supplémentaires

¹¹ Avantage en nature

¹² Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication

Traitement de base et d'indemnité de résidence (TB+IR)

Entre 2021 et 2022, on constate une évolution importante de 8,3 % qui s'explique par les mesures catégorielles étatiques suivantes :

- le point d'indice des agents publics a été augmenté de 3,5 % au 1^{er} juillet 2022
- trois revalorisations du SMIC décidées durant l'année 2022
- la revalorisation des agents de catégorie C au 1^{er} janvier 2022 :
 - nouvelles échelles de rémunération
 - nouvelle organisation des carrières applicable
 - bonification d'ancienneté exceptionnelle
- la revalorisation des rémunérations en début de carrière des agents de catégorie B

Sur la période 2023, l'augmentation des dépenses de traitement de base et d'indemnité de résidence fut de 6 %.

Cela s'explique principalement par l'effet « année pleine » des mesures gouvernementales décidées en cours d'année 2022 ainsi que celles qui ont été prises en 2023 pour maintenir le pouvoir d'achat.

Pour l'année 2024, les mesures nationales de maintien de pouvoir d'achat ont été nombreuses avec la prise en compte des mesures 2023.

Prévisions 2025 : cette composante de la masse salariale est directement corrélée au GVT¹³ et les dispositifs règlementaires décidées par l'Etat, soit une hausse de 400 000 € (évolution de la cotisation CNRACL et réduction des effectifs sur les emplois permanents). Cette évolution maîtrisée s'explique par un important travail réalisé sur la gestion des effectifs et la suppression de postes prévus en 2025.

Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)

Entre 2021 et 2022, les dépenses de NBI ont augmenté de 0,5 %.

Pour l'année 2023, les dépenses de NBI ont légèrement augmentées de 2 %, dues aux recrutements d'encadrants qui ont été faits en 2023.

Pour l'année 2024, on constate une forte hausse des NBI qui s'explique par l'affectation d'agents sur la nouvelle crèche installée en centre-ville (Quartier Prioritaire de la Ville). Cette indemnité spécifique est attribuée au personnel exerçant les fonctions d'auxiliaires, d'assistantes d'accueil et agents d'entretien.

Aussi cette évolution s'explique par le plan des stagiaires 2024 a consisté à pérenniser des agents contractuels et à leur offrir un déroulement de carrière dans la fonction publique. En effet, sur les vingt agents stagiaires, 14 bénéficient de la NBI depuis le 1^{er} janvier 2024.

Prévisions 2025 : une baisse de 5 %, soit 200 490 €, liée à la perte d'un QVP.

Régime Indemnitare ou RIFSEEP¹⁴

En 2021-2022, une forte hausse du régime indemnitaire a été constatée (11,9 %). Celle-ci est principalement liée aux négociations sur le retour aux 1607 heures avec les partenaires sociaux, qui ont données lieu à un accord de revalorisation salariale au 1^{er} janvier 2022 de 15 € nets pour l'ensemble des agents. Cette mesure a eu un coût annuel d'environ 150 000 €. A cela s'ajoute les augmentations annuelles décidées dans le cadre des mobilités, plus nombreuses en 2022.

Pour l'année 2023, une augmentation des dépenses du régime indemnitaire de 3 % est constatée.

La Collectivité est soucieuse des attentes des agents municipaux et leur permet d'accroître leurs qualifications, d'avoir de meilleures perspectives de parcours professionnels (avec en 2023 et 2024 la revalorisation de l'IFSE pour un certain nombre d'emplois ; la revalorisation qui se poursuivra en 2025).

¹³ Glissement Vieillesse-Technicité

¹⁴ Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel ; nouvel outil indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique

En 2024, l'augmentation du régime indemnitaire se poursuit. La politique de ressources humaines vise à favoriser l'évolution professionnelle des agents au sein de la collectivité. Lors de prise de nouvelles responsabilités ou d'extension des missions, le régime indemnitaire de l'agent peut être revu à la hausse.

Prévisions 2025 : des revalorisations seront à prévoir en raison de la faiblesse du pouvoir d'achat des fonctionnaires, ce qui pourrait conduire la collectivité à ouvrir des discussions avec les partenaires sociaux en vue d'acter des mesures d'augmentation par catégorie de personnels. Afin d'harmoniser les revalorisations par fonction, une grille déterminant les montants selon certains critères et niveau fonction a été élaborée, elle sera mise en place dès le premier trimestre 2025. Cette progression du RI devrait être contenue par des départs.

Heures Supplémentaires (HS) indemnisées

Le recours aux heures supplémentaires permet de valoriser le travail effectif durant les périodes d'astreinte ou le dimanche et jours fériés.

Le recours aux heures complémentaires permet quant à lui une certaine souplesse, en faisant appel aux agents à temps non complet pour remplacer rapidement des agents absents. C'est le cas pour les structures soumises à taux d'encadrement.

On constate sur la période 2020-2022 une forte augmentation de 74,23 % des dépenses d'heures supplémentaires.

L'année 2021 connaît une forte augmentation des dépenses de 38,13 % des dépenses comparées à l'année 2020, qui s'explique par une reprise de l'activité après une année marquée par le covid-19.

L'année 2022 connaît également une forte augmentation des dépenses de 36,1 % comparé à l'année précédente, qui s'explique par l'organisation des élections (présidentielles et législatives) et à la continuité de la reprise d'activité post covid-19.

L'année 2023 connaît une baisse de 5 % liée à l'absence d'élection à organiser et à la fin de la consolidation de la reprise d'activité post covid-19

En 2024, l'évolution à la baisse malgré l'organisation des élections européennes et d'un tour de scrutin pour les élections législatives, ce dernier n'étant pas prévu, l'organisation des 50 ans de la ville, le renforcement de la police municipale.

Pour maîtriser l'évolution du recours aux heures supplémentaires, une nouvelle procédure a été mise en place en octobre 2024. Celle-ci consiste à présenter une fiche de besoin avant la réalisation des heures supplémentaires.

Par ailleurs, cette procédure sera complétée par la mise en place d'un système d'enveloppe par service en 2025. Un suivi mensuel sera opéré par la direction des ressources humaines et partagé aux membres du comité de direction chaque mois.

Enfin pour le contrôle des heures réalisées, est prévu avec la mise en place d'un logiciel de gestion des temps automatisé, l'outil sera expérimenté dès janvier 2025 au sein du CTM de l'Étain.

Prévisions 2025 : une progression de 5 % est possible, notamment pour assurer d'éventuelles élections ou référendums, soit 460 000 €.

Organisation du temps de travail

L'année 2021 a été consacrée au dialogue social et à l'organisation des services pour permettre l'application de l'article 47 de la loi de transformation de la fonction publique (stricte application des 1607 heures). De nombreux temps d'échanges et de concertations (plus de 30 réunions), avec les agents et les organisations syndicales, ont permis de construire et proposer un nouveau règlement du temps de travail conforme à la réglementation.

De fait, depuis le 1^{er} janvier 2022, la durée du temps de travail effectif des agents à temps plein de la commune est au minimum fixé à 35 heures par semaine ou à 1607 heures par an pour les services annualisés.

Il convient de préciser que la grande majorité des agents (plus de 80 %) réalise 37h30 par semaine et dispose, lorsque ce temps est réalisé, de 15 jours de RTT.

L'année 2022 a été consacrée à la consolidation de cette nouvelle organisation du temps de travail.



L'année 2023, après une année de retour d'expérience, a permis de proposer des organisations du temps de travail optimisé dans chaque service et secteur, comme par exemple pour le service de la police municipale.

En 2024, les effets de l'annualisation du temps de travail des animateurs ont été améliorés, avec une prise en considération des temps de préparation, de formation, et une actualisation du calcul d'annualisation mise en œuvre à compter de janvier 2025 (sur la base de nouveaux plannings).

Prévisions 2025 : Les collectivités peuvent limiter les heures supplémentaires en revisitant les cycles de travail pour les adapter aux besoins des services. Cette réflexion devra être menée avec certains services.

La gestion des congés est aussi un enjeu important, car les congés et RTT non pris peuvent être posés sur le CET pour une indemnisation ensuite (en 2024, cela représente un coût de 98 302,35 €). Cette possibilité d'indemnisation conduit certains agents à ne pas mettre en œuvre leur droit à congés, entraînant ainsi fatigue et absentéisme.

Une nouvelle organisation des congés sera mise en place, afin de permettre de recenser les souhaits d'absence des agents par périodes (été, hiver et printemps). En fonction des choix retenus, un calendrier sera mis en place pour faire remonter les souhaits des agents. Pour faciliter le traitement des demandes d'absence, une note de service sera diffusée en début d'année, qui permettra d'annoncer clairement :

- les règles d'organisation des congés au sein des services,
- les conséquences pour un agent qui n'aurait pas émis de souhait de dates d'absences, ou bien si la demande n'est pas conforme aux règles en vigueur.

Démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)

La première démarche de GPEC a débuté en 2018 et a porté ses effets sur la stabilité des effectifs. La deuxième phase va consister à développer les outils afin d'intensifier la gestion des compétences, autour de deux priorités :

1. identifier les emplois et les compétences. Mesurer l'écart entre les ressources et les besoins en compétences
2. faire de la prospective

Date de début : 1^{er} janvier 2025

	Date de démarrage	Actions	Résultats attendus	Outils
1	1 ^{er} trimestre 2025	Actualisation des fiches de poste	Qualifier les postes et métiers de la collectivité	Tableau des effectifs
2	1 ^{er} trimestre 2025	Création d'un référentiel métier	Qualifier et recenser les postes et métiers de la collectivité	
3	1 ^{er} trimestre 2025	Création de fiche métiers	Qualifier les postes et métiers de la collectivité (sensibles, stratégiques...)	
4		Suivi des évolutions de métiers	Anticiper les évolutions des métiers et adapter en conséquence le plan de formation	Etudes CNFPT sur l'ia, la transition écologique... ;
5	1 ^{er} trimestre 2025	Construction d'un tableau de bord de pilotage GPEC	Alimenter les lignes directrices de gestion, notamment sur la partie stratégique	- Tableaux de bords pilotage GPEC - Module GPEC « lignes directrices de gestion » du centre de gestion 77

	Date de démarrage	Actions	Résultats attendus	Outils
6	2 ^{ème} trimestre 2025	<ul style="list-style-type: none"> - Création d'un référentiel de compétences - Suivi des compétences des agents et identification des compétences clés des évolutions de services 	<ul style="list-style-type: none"> - Suivre les compétences et identifier les compétences clés et leurs mesures - Anticiper les évolutions des métiers et adapter en conséquence le plan de formation - Offrir des perspectives d'évolution professionnelle plus larges 	<ul style="list-style-type: none"> - Tableau de bord de pilotage GPEC - Module GPEC du centre de gestion 77 - Formulaire des entretiens professionnels - Projet de direction - Projet de service - Plan de formation
7	Premier trimestre 2026	<ul style="list-style-type: none"> - Refonte le RIFSEEP - instauration d'une véritable cotation du poste et harmoniser 	Harmoniser le régime indemnitaire en lien avec les métiers et les compétences attendues	

Les emplois

Trois priorités :

1. anticiper les départs en retraite et les réorganisations à venir sur les trois prochaines années et fixer une trajectoire relative aux besoins en matière d'effectifs et de compétences
2. connaître les unités en besoins de compétences, identifier les unités où il est possible de supprimer des emplois, gains technologiques ou processus
3. cartographier les métiers de la collectivité et anticiper les évolutions

Date de début : 1^{er} septembre 2024

	Date de démarrage	Actions	Résultats attendus	Outils
1	janvier 2025	<ul style="list-style-type: none"> - Construction d'une politique de recrutement adaptée - Actualisation de la procédure de recrutement : 'une nouvelle fiche de recensement des besoins amenant les services recruteurs à s'interroger lors de chaque départ sur l'opportunité de recrutement et sur les possibilités de redéploiement, interrogation sur le niveau attendu en matière de service public... 	<ul style="list-style-type: none"> - Développer la mobilité interne - Maîtriser les effectifs et la masse salariale 	<ul style="list-style-type: none"> - Procédure de recrutement - Fiche de recensement
2	début 2025	Cartographie des départs en retraite	<ul style="list-style-type: none"> - Connaître son taux de départ - Développer les redéploiements internes 	
3	1 ^{er} trimestre 2025	Identification des métiers à fortes usures professionnelles	<ul style="list-style-type: none"> - Réduire l'absentéisme - Professionnaliser les agents des ressources humaines sur l'accompagnement des parcours 	<ul style="list-style-type: none"> - Outils de repérages des aires de mobilité - Référentiel de compétences
4	2 ^{ème} trimestre 2025	Développement des compétences des manager	Développer la capacité des managers à motiver et accompagner le développement personnel / employabilité de leurs agents (managers coach)	Formation et ateliers de co-développement

Stratégie de pilotage de la masse salariale relative aux emplois et compétences

Trois priorités :

1. favoriser la mobilité interne : structurer la mobilité interne
2. développer notre politique en matière de formation
3. diagnostiquer les compétences individuelles

Date de début : septembre 2024

	Date de démarrage	Actions	Résultats attendus	Outils
1	1 ^{er} trimestre 2025	Création des règles de la mobilité interne	- Formaliser l'ensemble des procédures (entretiens, courriers) - Favoriser la mobilité interne	Guide (outil cadre, structurant, et faisant le lien entre toutes les règles)
2	septembre 2024	Renforcement de l'accompagnement individuel des agents (conseil en évolution professionnelle)	Anticiper les situations d'usures professionnelles et promouvoir l'évolution professionnelle	Formation en intra
4	avril 2023	Actualisation du formulaire des entretiens professionnels pour recenser les projets de direction ou de service ou les souhaits d'évolution des agents	Mettre en place un plan de développement des compétences répondant aux enjeux de la collectivité	Formulaire entretien professionnel
	2 ^{ème} trimestre 2025	Formation sur les fondamentaux RH relatifs aux statuts	Comprendre la formation, la promotion interne, le disciplinaire, la santé et sécurité au travail et accompagner au mieux les agents	Formation en intra
	1 ^{er} trimestre 2026	Réécriture des lignes de gestions (deuxième trimestre 2025)	Mettre en place des règles officielles garantissant la cohérence des décisions	Projet de direction

Les autres évolutions sur l'exercice 2025

La collectivité assumera une certaine évolution de la masse salariale avec principalement les mesures externes qui auront un impact important sur le budget en 2025 (mesures légitimes et justifiées pour les agents, mais qui n'ont pas été compensées par l'Etat), et en écho également aux choix faits en terme de mise en œuvre des politiques publiques municipales.

La construction de la prévision en terme de dépenses de personnel pour 2025 s'inscrit en continuité de la masse salariale 2024 et ce, en incluant les recrutements réalisés ou en cours de finalisation qui se traduiront budgétairement en 2025.

III.1.4 Ratios et capacité financière

Ratios budgétaires Ville : Budget principal

Tableau des ratios obligatoires issus de la loi n° 92-125 du 6 février 1992 relative à l'administration territoriale de la République :

	2022	2023	2024	Moyenne de la strate 2023
Ratio par habitant en euros				
Nombre d'habitants	30 212	30 404	30 750	
Dépenses réelles de fonctionnement	1 393,71	1 464,76	1 463,48	1 434,00
Produit des impositions directes	677,33	704,00	718,18	653,00
Dépenses d'équipement brut	402,90	205,77	146,80	306,00
Recettes réelles de fonctionnement	1 441,48	1 510,08	1 540,94	1 614,00
Encours de la dette	512,71	539,80	541,75	1 041,00
Dotations Globales de Fonctionnement	315,95	320,06	326,10	229,00
Ratio par habitant en pourcentage				
Dépenses de personnel / dépenses réelles de fonctionnement	71,58 %	68,67 %	69,68 %	62,80 %
Dépenses réelles de fonctionnement et remboursement annuel de la dette en capital / recettes réelles de fonctionnement	100,97 %	101,31 %	99,31 %	153,35 %
Dépenses d'équipement brut / recettes réelles de fonctionnement	27,95 %	13,63 %	9,53 %	18,96 %
Encours de la dette/recettes réelles de fonctionnement	35,57 %	35,75 %	35,16 %	64,50 %

Capacité financière de la Commune

en euros	CA 2022	CA 2023	CA 2024 provisoire
Recettes réelles de fonctionnement	43 549 994	45 730 948	46 889 298
Dépenses réelles de fonctionnement	42 106 800	44 090 208	44 507 353
Épargne brute (ou CAF brute)	1 443 194	1 640 740	2 381 945
Remboursement en capital de l'emprunt	1 864 537	1 977 666	2 053 264
Épargne nette (ou CAF nette)	- 421 343	- 336 926	328 681

Situation en 2024

Épargne	Budget primitif + Décisions modificatives 2024	CA 2024 provisoire	Exécution
Dépenses réelles de fonctionnement	45 280 811,81 €	44 507 353,02 €	98,29 %
Recettes réelles de fonctionnement	46 848 198,81 €	46 889 298,25 €	100,08 %
Épargne brute	1 567 387,00 €	2 381 945,23 €	
Frais financiers	483 148,81 €	460 925,00 €	95,40 %
Épargne de gestion	1 084 238,19 €	1 921 020,32 €	
Remboursement du capital	2 053 264,00 €	2 053 264,00 €	100,00 %
Épargne nette	- 485 877,00 €	328 681,23 €	
Autofinancement (amortissements inclus)	1 364 123,00 €	3 003 882,47 €	

III.2 Evolution des recettes et dépenses de la section d'investissement

III.2.1 Recettes d'investissement

Comme chaque année, les recettes d'investissement attendues en 2025 sont :

- le Fonds de Compensation pour le TVA (FCTVA) : 715 015 €,
- la taxe d'aménagement : 100 000 €,
- les dotations aux amortissements : 1 800 000 €,
- les subventions : 1 000 000 €,
- l'emprunt : 2 300 000 €.

III.2.2 Dépenses d'investissement

Programmation des investissements

Conformément à l'article L2312-1 du code général des collectivités territoriales, les orientations en matière de programmation d'investissement, en dépenses et en recettes, comme l'évolution prévisionnelle du niveau d'épargne pouvant en résulter à fin 2025 sont présentées ci-dessous.

Le montant des engagements pluriannuels 2025-2026 devrait s'établir à 10 000 000,00 €.

	2025	2026
Engagements pluriannuels	4 000 000,00 €	6 000 000,00 €
Financement des engagements prévisionnels (emprunts et subventions d'investissement)	3 300 000,00 €	4 500 000,00 €

Programmation des investissements 2025

Au regard du programme de la mandature, la Commune va limiter ses investissements aux projets ci-dessous :

- la requalification du parvis du groupe scolaire Sidonie Talabot,
- la rénovation thermique du groupe scolaire Marc Bloch,
- la réfection de l'Eglise Saint-Germain,
- le début de la réfection du bâtiment de la ferme du coulevrain
- le remplacement du réseau d'eau potable du groupe scolaire Les Régalles
- la couverture du terrain de pétanque (boulodrome)
- les travaux du parking du centre médical du Bourg
- la réfection des pergolas des jardins du Domaine de La Grange - La Prévôté
- la réfection de l'éclairage intérieur des courts de tennis des rivières
- la continuité du plan pluriannuel de vidéoprotection
- la création d'un parking à proximité de la rue Eugène Guillevic
- la poursuite des travaux dans le cadre du projet ANRU
- les travaux de réfection des voiries
- la création de deux selfs (restauration scolaire)

S'y ajoute les dépenses de gros entretien et de sécurisation des équipements et le renouvellement des mobiliers et matériels informatiques :

Les dépenses prévisionnelles 2025 pour l'ensemble de ces investissements s'élèvent à 6 615 000 €.

III.3 Structure et gestion de la dette du budget principal

L'encours de la dette par habitant au 31 décembre 2024 s'élève à 542 € par habitant.

Synthèse de la dette au 31 décembre 2024

 Notionnel	Nombre de financements	28	16 658 966 € Capital restant dû (CRD)
	Durée de vie résiduelle	18 ans et 9 mois	
	Durée de vie résiduelle moyenne	10 ans et 9 mois	

La commune s'est désendettée de 2 053 263,92 € en 2024.
 Elle a souscrit un prêt, auprès de l'Agence France Locale (AFL), d'un montant de 2 300 000 € pour financer les projets d'investissements 2024.

Dette par type de risque au 31 décembre 2024

 Risque	Taux fixe (part de l'encours)	100 %	2,73% Taux d'intérêt moyen
	Taux variable (part de l'encours)	0 %	
	Taux structuré (part de l'encours)	0 %	

L'amortissement de la dette

Etat de la dette au 31 décembre

Année	Capital restant dû	Population	Dette par habitant
2024	16 658 966,00 €	30 750	542 €
2023	16 412 230,12 €	30 404	540 €
2022	15 489 896,43 €	30 212	513 €
2021	15 554 433,04 €	30 016	612 €

La référence de la strate pour les communes similaires en 2023 est de 1 041 € par habitant.

Capacité de désendettement









Après une année 2021 où la capacité de désendettement était inférieure à 7 ans, seuil d'alerte, 2022 et 2023 observent une augmentation du nombre d'années pour rembourser la dette par l'épargne. Cette dégradation résulte principalement de la hausse des dépenses de fonctionnement due à l'inflation et à l'augmentation du point d'indice des fonctionnaires. 2024 marque un retour de la capacité de désendettement en-dessous de seuil d'alerte. Cette amélioration s'explique notamment par une gestion rigoureuse des dépenses et l'optimisation des recettes de fonctionnement.

en euros	2021	2022	2023	2024
Capital restant dû	15 554 433,04	15 489 896,43	16 412 230,12	16 658 966,00
Epargne brute	2 798 474,08	1 443 194,02	1 640 740,03	2 381 945,23
Ratio de désendettement en année de CAF	5,56	10,73	10	6,99

Seuil d'alerte > 7 années Seuil de criticité > 10 années Plafond national de référence : 12 années

La dette s'élèvera à environ 14 725 448,88 € fin 2025, à condition de ne pas contracter un nouvel emprunt.

Répartition par organismes prêteurs

Banque		Encours	Nombre de produits en vie	Poids
Caisse d'Epargne Ile de France		4 780 000,00 €	4	28,69 %
La banque postale		3 878 088,40 €	4	23,28 %
Agence France Locale		2 300 000,00 €	1	13,81 %
Société de Financement Local		1 859 843,64 €	9	11,16 %
Crédit Mutuel Arkéa		1 306 666,68 €	1	7,84 %
Crédit Agricole Brie Picardie		1 053 793,54 €	3	6,33 %
Société Générale		487 286,80 €	1	2,93 %
Crédit Mutuel Ile-de-France		483 333,23 €	1	2,90 %
Caisse des Dépôts et Consignations		355 349,25 €	3	2,13 %
Dexia		154 604,66 €	2	0,93 %

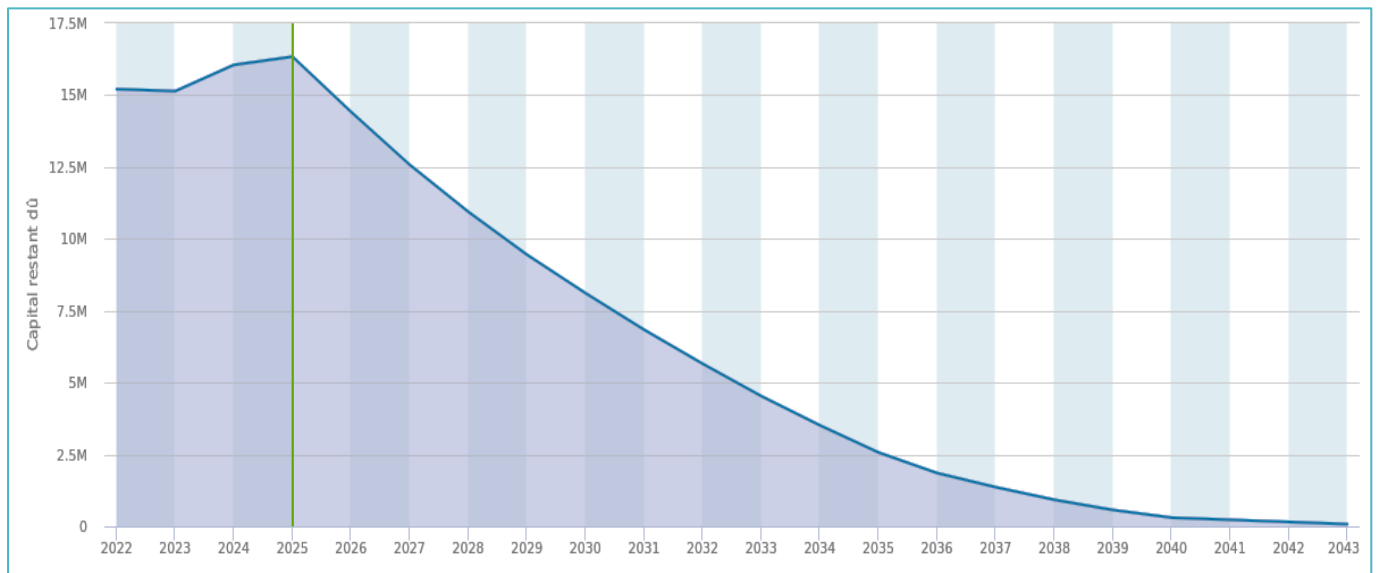
Dettes par année

Période	Date de début	Date de fin	CRD initial	Echéance			
				Mobilisation / tirage	Capital	Intérêt	Total
2024	01-janv.-24	31-déc.-24	16 412 230,12 €	2 300 000,00 €	2 053 263,92 €	451 851,02 €	2 505 114,94 €
2025	01-janv.-25	31-déc.-25	16 658 966,20 €		1 933 517,32 €	457 164,75 €	2 390 682,07 €
2026	01-janv.-26	31-déc.-26	14 725 448,88 €		1 829 196,95 €	396 450,30 €	2 225 647,25 €
2027	01-janv.-27	31-déc.-27	12 896 251,93 €		1 772 542,97 €	339 874,94 €	2 112 417,91 €
2028	01-janv.-28	31-déc.-28	11 123 708,96 €		1 495 000,67 €	286 177,48 €	1 781 178,15 €
2029	01-janv.-29	31-déc.-29	9 628 708,29 €		1 431 604,47 €	245 993,40 €	1 677 597,87 €
2030	01-janv.-30	31-déc.-30	8 197 103,82 €		1 272 401,09 €	208 898,22 €	1 481 299,31 €
2031	01-janv.-31	31-déc.-31	6 924 702,73 €		1 183 896,50 €	178 421,14 €	1 362 317,64 €

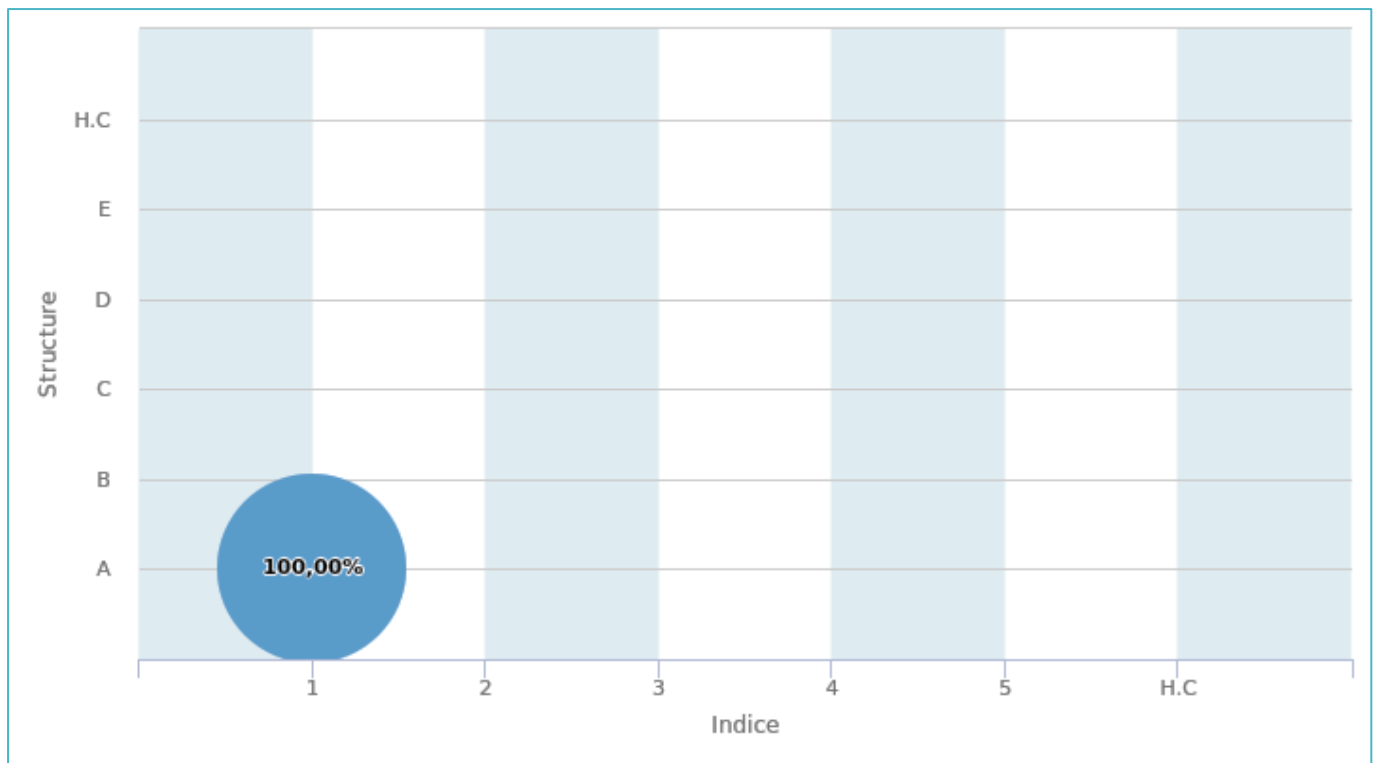


				Echéance			
Période	Date de début	Date de fin	CRD initial	Mobilisation / tirage	Capital	Intérêt	Total
2032	01-janv.-32	31-déc.-32	5 740 806,23 €		1 127 021,31 €	151 836,19 €	1 278 857,50 €
2033	01-janv.-33	31-déc.-33	4 613 784,92 €		1 015 181,37 €	126 845,22 €	1 142 026,59 €
2034	01-janv.-34	31-déc.-34	3 598 603,55 €		942 605,99 €	102 643,19 €	1 045 249,18 €
2035	01-janv.-35	31-déc.-35	2 655 997,56 €		748 767,11 €	80 563,91 €	829 331,02 €
2036	01-janv.-36	31-déc.-36	1 907 230,45 €		547 724,28 €	62 133,25 €	609 857,53 €
2037	01-janv.-37	31-déc.-37	1 359 506,17 €		438 021,04 €	44 584,40 €	482 605,44 €
2038	01-janv.-38	31-déc.-38	921 485,13 €		354 208,97 €	30 675,01 €	384 883,98 €
2039	01-janv.-39	31-déc.-39	567 276,16 €		267 276,16 €	18 880,04 €	286 156,20 €
2040	01-janv.-40	31-déc.-40	300 000,00 €		75 000,00 €	11 581,88 €	86 581,88 €
2041	01-janv.-41	31-déc.-41	225 000,00 €		75 000,00 €	8 386,88 €	83 386,88 €
2042	01-janv.-42	31-déc.-42	150 000,00 €		75 000,00 €	5 191,88 €	80 191,88 €
2043	01-janv.-43	31-déc.-43	75 000,00 €		75 000,00 €	1 996,88 €	76 996,88 €
			118 681 811,10	2 300 000,00	18 712 230,12	3 210 149,98	21 922 380,10

Profil d'extinction de la dette



Dette selon la charte de bonne conduite au 31 décembre 2024



Légende :

Structures

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)
B	Barrière simple. Pas d'effet levier
C	Option d'échange
D	Multiplicateur jusqu'à 3, Multiplicateur jusqu'à 5 capé
E	Multiplication jusqu'à 5

Indices sous-jacents

1	Indices zone euro
2	Indices inflation française ou inflation zone euro ou écart entre ces indices
3	Ecart d'indices en zone euro
4	Indices hors zone euro et écart d'indices dont l'un est un indice hors zone euro (mais dans la zone OCDE)
5	Ecart d'indices hors zone euro (mais dans la zone OCDE)

IV. Le budget des complexes festifs et culturels Le Millénaire et Prévert

Ce budget annexe est alimenté en recettes par les produits de services et les subventions diverses, notamment la subvention d'équilibre de la Commune.

IV.1 - Evolution des recettes réelles et des dépenses réelles de la section de fonctionnement

Evolution des recettes réelles de fonctionnement

La tendance en matière des recettes pour 2025 devrait être à la baisse de 2,48 % par rapport au Budget Primitif 2024.

Les recettes représentent une diminution en valeur de 33 900,00 €

Chapitre	Libellé	CA 2022	CA 2023	BP2024	CA 2024 Provisoire	Projet BP 2025	Taux évolution BP 2024 et Projet BP 2025
Chap 013	ATTENUATIONS DE CHARGES	400,00					
Chap 70	PRODUITS DE SERVICES, DU DOMAINE & VENTES DIVERSES	76 494,49	104 542,87	100 000,00	112 581,57	120 000,00	20,00%
Chap 74	DOTATIONS, SUBVENTIONS ET PARTICIPATIONS	1 015 246,67	1 094 558,00	1 197 058,00	1 027 200,25	1 129 558,00	-5,64%
	<i>dont subventions Ville</i>	1 007 614,67	1 000 000,00	1 147 500,00	1 000 000,00	1 100 000,00	-4,14%
Chap 75	AUTRES PRODUITS DE GESTION COURANTE	68 999,21	320 531,84	71 000,00	103 703,32	84 600,00	19,15%
Chap 77	PRODUITS EXCEPTIONNELS (hors cessions immobilières)	4 117,02	2 421,76		56,79		
	Total général	1 165 257,39	1 522 054,47	1 368 058,00	1 243 541,93	1 334 158,00	-2,48%

Evolution des dépenses réelles de fonctionnement

L'évolution du Budget Primitif 2024 par rapport au projet du Budget Primitif 2025, apparaît à la baisse de 2,19 %.

Ces dépenses représentent une baisse en valeur de 30 186,11 €.

Chapitre	Libellé	CA 2022	CA 2023	BP 2024	CA 2024 Provisoire	Projet BP 2025	Taux évolution BP 2024 et Projet BP 2025
Chap 011	CHARGES A CARACTERE GENERAL	374 130,55	495 291,56	512 405,00	484 856,23	515 000,00	0,51%
Chap 012	CHARGES DE PERSONNEL ET FRAIS ASSIMILES	694 422,47	809 430,48	840 000,00	762 610,62	820 000,00	-2,38%
Chap 65	AUTRES CHARGES DE GESTION COURANTE	7 571,32	5 170,23	18 905,00	5 940,00	6 650,00	-64,82%
Chap 66	CHARGES FINANCIERES	3 375,17	2 902,40	2 426,55	2 418,89	1 936,49	-20,20%
Chap 67	CHARGES EXCEPTIONNELLES	648,04	2 683,33	1 536,05	96,21	1 500,00	-2,35%
	Total général	1 080 147,55	1 315 478,00	1 375 272,60	1 287 921,95	1 345 086,49	-2,19%

IV.2 - Situation financière 2024 par rapport au projet du budget primitif 2025

	CA 2024 provisoire	Budget primitif 2025 projet
Section de fonctionnement		
Dépenses	1 295 570,30 €	1 416 603,47 €
Recettes	1 377 566,90 €	1 416 603,47 €
dont subvention ville	1 000 000,00 €	1 100 000,00 €
Section d'investissement		
Dépenses	266 510,85 €	429 500,00 €
dont capital de la dette	10 650,00 €	10 650,00 €
Recettes	144 192,49 €	429 500,00 €
Encours de la dette au 31 décembre	53 250,00 €	42 600,00 €