

Accusé de réception en préfecture
049-214903288-20191125-2019109-D2
Date de télétransmission : 02/12/2019
Date de réception préfecture : 02/12/2019



CONSEIL MUNICIPAL DU LUNDI 25 NOVEMBRE 2019

N° 2019/109

Un extrait de la présente délibération a été affiché à la porte de la Mairie :

Le 27 NOVEMBRE 2019

Présents : 28
Excusés : 6
(5 pouvoirs)
En exercice : 35

Secrétaires de séance :
J.L. LHEMANNE et
M. BATAILLE

Le lundi vingt-cinq novembre deux mille dix-neuf à dix-huit heures quinze, les membres du Conseil Municipal se sont réunis à l'Hôtel de Ville de Saumur, salle du Conseil, sous la présidence de Monsieur Jackie GOULET, Maire, sur convocation faite par lui le dix-huit novembre deux mille dix-neuf.

Etaient présents : M. GOULET, Maire – MM. NERON N, NERON M, LOYEAU, Mme TAUGOURDEAU, Maires Délégué(e)s – MM. LHEMANNE, GRAVOUEILLE, Mme LELIEVRE, MM. CARDET, PROD'HOMME, Mmes GUILLON, ANGUENOT, Adjointes – M. MARCHAND, Mmes SARAMITO, RABAULT, METIVIER, GAZEAU, BOURDIER, M. COMBEAU, Mme MALLET, MM. CHA, APCHIN, BATAILLE, Mmes de LUZE, DAMAS, LAMOUR, MM. JAMIN, MORINEAU Conseillers Municipaux.

Excusés : Mmes LE COZ, HENRY, M. BRAEMS, Mme TUBIANA, M. HOUTIN qui ont respectivement donné pouvoir à M. GOULET, Mme TAUGOURDEAU, MM. NERON M., MARCHAND, NERON N.

D. PHILIPPE s'est excusé sans donner de pouvoir.

Absent: M. DUFOUR.

RAPPORT D'ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES 2020 : DANS LA CONTINUITÉ DE 2019

La tenue d'un Débat d'Orientations Budgétaires s'impose aux communes et plus généralement aux collectivités dans un délai de deux mois précédant l'examen du budget primitif et ce depuis 1992.

Le Rapport d'Orientations Budgétaires, ou R.O.B, est un document crucial qui éclaire les élus et citoyens sur la gestion de la Ville.

Depuis la Loi NOTRe, il convient dorénavant de présenter à l'assemblée délibérante les informations relatives aux conditions d'équilibre du budget 2020 : la présentation des engagements pluriannuels, du plan pluriannuel d'investissements ainsi que le plan pluriannuel de fonctionnement, la structure et la gestion de l'encours de dette permettront d'évaluer de manière prospective le niveau d'épargne brute, d'épargne nette et d'endettement à fin 2020.

De même, figurent dans ce ROB la structure des effectifs de la collectivité, la répartition hommes/femmes, les dépenses de personnel ainsi que la durée effective du travail dans la collectivité Saumuroise.

Ce document doit servir de base aux échanges lors du Débat d'Orientations Budgétaires (D.O.B.). Il sera également transmis au Président de la Communauté d'Agglomération Saumur Val de Loire et accessible sur le site de la Ville de Saumur à tout citoyen et ce dans un délai de quinze jours après la tenue du Débat d'Orientations Budgétaires. Il aborde donc les principaux éléments du contexte économique et financier de la collectivité.

1 - Le contexte économique et financier

1.1 – Le contexte macroéconomique mondial et national

Selon le Fonds Monétaire International, la croissance économique mondiale en 2020 serait revue à la baisse avec +2,7 % au lieu de 3,7 % en 2019 et 2018.

Toutefois des incertitudes pèsent encore sur cette perspective.

Parmi les facteurs à retenir, on peut citer :

- les tensions commerciales entre les États-Unis et la Chine ou les États-Unis et l'Europe ainsi que la remise en cause de l'accord sur le nucléaire iranien par l'administration américaine,
- la hausse du prix du baril de pétrole,
- les difficultés rencontrées par quelques pays émergents tels la Bolivie, la Turquie, le Venezuela,
- les modalités du Brexit pas encore définitivement fixées.

La zone Euro connaît un ralentissement de croissance, compte tenu d'une demande mondiale moins soutenue mais aussi d'une économie allemande qui marque le pas et un taux de chômage de la zone euro encore élevé (environ 8 %).

La Banque Centrale Européenne (BCE) a annoncé la fin de sa politique monétaire accommodante qui s'est traduite par des rachats massifs de dettes d'État (20% pour l'État Français) et par la baisse des taux directeurs qui a eu pour effet une baisse historique des taux d'emprunt (pour mémoire, la Ville a emprunté cette année à un taux fixe de 0,53 % !). L'hypothèse d'une remontée progressive des taux d'intérêt est privilégiée par une majorité des économistes. Mais les incertitudes géopolitiques et économiques pourraient engendrer une volatilité de ces taux.

Au plan national, la reprise modérée de l'emploi, la progression du pouvoir d'achat des ménages grâce à la réduction de la taxe d'habitation et aux baisses de cotisations salariales sont autant d'indicateurs positifs. Toutefois, la perspective de la reprise des mouvements sociaux pourraient avoir des conséquences défavorables sur l'économie nationale et sur le climat de confiance des ménages et des entrepreneurs. Cependant, les organisations internationales prévoient une croissance de + 1,3 % en 2020 pour la France.

1.2 – La Loi de Finances 2020

La Loi de Finances 2020 est en cours de débat à l'Assemblée Nationale. Cette loi devrait être promulguée d'ici le 31 décembre 2019.

Le scénario s'appuie sur les hypothèses suivantes :

- un taux de croissance de + 1,3 % en 2020 ;
- un taux d'inflation de + 1,2 % en 2020 ;
- une remontée des taux d'intérêt ;
- une stabilisation des concours financiers aux collectivités avec le gel de la Dotation Globale de Fonctionnement (DGF) notamment ;
- la poursuite de la réduction des déficits publics à 2,2 % du PIB ;

- la suppression définitive de la taxe d'habitation, compensée pour les communes par la part départementale de la taxe foncière, ce pour 80 % des ménages. Pour les 20% restant, la suppression s'étalera jusqu'en 2023.

1.3 – Les incidences sur la politique locale

Notre masse salariale sur les emplois directs ville restera stable à 16,6 M € comme en 2019, fidèle aux engagements pris.

Les efforts sur les charges à caractère général se poursuivent avec une mobilisation de tous les acteurs que sont les personnels territoriaux notamment autour des économies à réaliser sur les consommations énergétiques. L'objectif à atteindre reste une réduction de 5 % des kilowattheures.

Cette politique se traduit par une économie réelle faible du fait de l'augmentation des énergies fossiles.

Les subventions allouées au mouvement associatif saumurois seront maintenues à hauteur de 1,9 M€ tout comme les charges à caractère général.

La Ville a décidé de ne pas répercuter sur ses partenaires associatifs sa volonté de trouver des économies.

En matière de transition énergétique

Le développement durable et la transition énergétique demeurent le fil rouge des politiques de la Ville. Exigence constante et déclinée sur tous les sujets, il est l'une des clés des efforts sur les charges à caractère général.

La Ville poursuivra ainsi ses efforts sur l'isolation des bâtiments publics (château, écoles, gymnases).

L'objectif d'une baisse de 5 % sur les kilowattheures (kW h) économisés sur 2018 devrait être atteint en 2019. Cet objectif de 5 % est reconduit sur 2020 avec les investissements associés pour cela.

Concernant les véhicules propres, la Ville de Saumur va poursuivre son renouvellement du parc automobile en achetant des véhicules électriques ou bio-GNV, puisque la station du Breil va très bientôt entrer en fonctionnement.

A travers l'action menée par son Centre Communal d'Action Sociale, la Ville intensifie sa politique de lutte contre la précarité énergétique, qu'il s'agisse des locataires ou des propriétaires à faibles revenus à travers son dispositif de micro-crédit social personnel.

Cet axe de travail sur la précarité énergétique a permis de toucher près de 2000 Saumurois. C'est l'un des volets de la politique plus globale de lutte contre les précarités :

- énergétique ;
- financière, avec le micro-crédit social personnel ou la micro-épargne ;
- alimentaire avec l'épicerie sociale ;
- de santé avec l'ouverture du centre communal de santé ;
- de mobilité avec le transport solidaire, le permis citoyen ou le prêt d'un véhicule lors d'un retour à l'emploi.

La Ville affirme sa volonté d'intégrer l'élément écologique dans la totalité de ses politiques, dans les marchés publics et dans son quotidien. C'est pourquoi elle s'est engagée dans la démarche Cit'ergie aux côtés de la Communauté d'Agglomération Saumur Val de Loire, dont le plan d'actions est en cours de finalisation.

Enfin, toutes les modalités administratives étant remplies, EDF Renouvelables va pouvoir présenter son dossier de centrale photovoltaïque, boulevard de la Marne, à la prochaine Commission de Régulation de l'Énergie (CRE).

1.4 – Des investissements à la hauteur du développement communal : 10,4 M€ en 2020

Pour les sports

La mise à niveau des équipements sportifs se poursuit avec :

- la fin des travaux au gymnase Jean Chacun (toutes tranches confondues c'est à dire avec celle lancée sur le mandat précédent, ce sont 2,1 M€ qui auront été investis par la collectivité) ;
- la poursuite des aménagements sur le complexe des Rives du Thouet et le stade Chantemerle ;
- la réfection du ponton de mise à l'eau de la base Millocheau ;
- la poursuite des hypothèses puis l'avant-projet pour la création d'une salle des sports de combat.

Pour les monuments historiques

Le programme des Monuments Historiques négocié avec la Direction Régionale des Affaires Culturelles (DRAC) pointe un effort important en 2020 avec 1,9 M € bruts de travaux strictement nécessaires et permettant de renforcer l'attractivité de la Ville tout en consolidant la filière patrimoniale.

Outre le programme Monuments Historiques du Château, la salle Peton mise en « configuration séminaire » en 2019 verra l'isolation de sa toiture réalisée afin de garantir les conditions d'accueil des publics hors saison notamment.

De même, une étude devra être réalisée sur le bâtiment abritant la boutique et la billetterie pour envisager des travaux importants permettant d'affirmer la politique de développement économique, commercial et touristique du site.

Education, Enfance, Jeunesse

Le programme de rénovation, modernisation et mise aux normes des établissements scolaires se poursuivra avec la rénovation complète de la couverture et de l'intérieur de l'école des Violettes (après des travaux d'accessibilité en 2019). Ces travaux visent à offrir des conditions optimales d'apprentissage aux élèves des écoles publiques ainsi qu'aux équipes pédagogiques tout en rationalisant notre patrimoine, en opérant des économies d'énergies et en permettant l'inclusion des élèves en situation de handicap.

Par ailleurs, une réflexion est en cours sur le regroupement des deux ALSH (Accueils de Loisirs Sans Hébergement) sur un seul site.

Les principaux projets seront donc :

- pour le bâtiminaire : rénovation de l'école des Violettes ;
- réflexion sur le regroupement des ALSH ;
- réalisation de la crèche Chanzy : l'appel de fonds au titre de la VEFA ayant été fait.

En matière d'aménagement urbain

Poursuites des travaux sur :

- Réaménagement des rues Ackerman – Palustre (Saint-Hilaire-Saint-Florent) ;
- Réaménagement de la rue de la Croix de Guerre (Saint-Lambert-des-Levées) ;
- Fin des travaux de réaménagement et de modernisation du centre-ville : rue Franklin Roosevelt-Bilange ;
- Aménagement de la Croix Verte ;
- Doublement de la rocade / participation au giratoire : 2^{ème} versement au Département ;
- Aménagement du parking des Ardilliers ;
- Aménagement du Jardin des Plantes ;
- Voiries et réseaux divers.

NPNRU 2 :

- Lancement des travaux des locaux communaux qui accueilleront la SCOPE, l'Elan Saumurois et une salle polyvalente ;
- Création d'une Maison de Santé Pluridisciplinaire.

En matière de social-santé

- Lancement des travaux du nouvel EHPAD (portage Saumur Habitat) ;
- Aménagement et extension du CCAS.

En matière d'affaires générales

- Extension du cimetière de Saint-Hilaire-Saint-Florent.

2 - Les conséquences du projet de loi de finances 2020 sur nos dépenses et recettes

Dotations de l'Etat

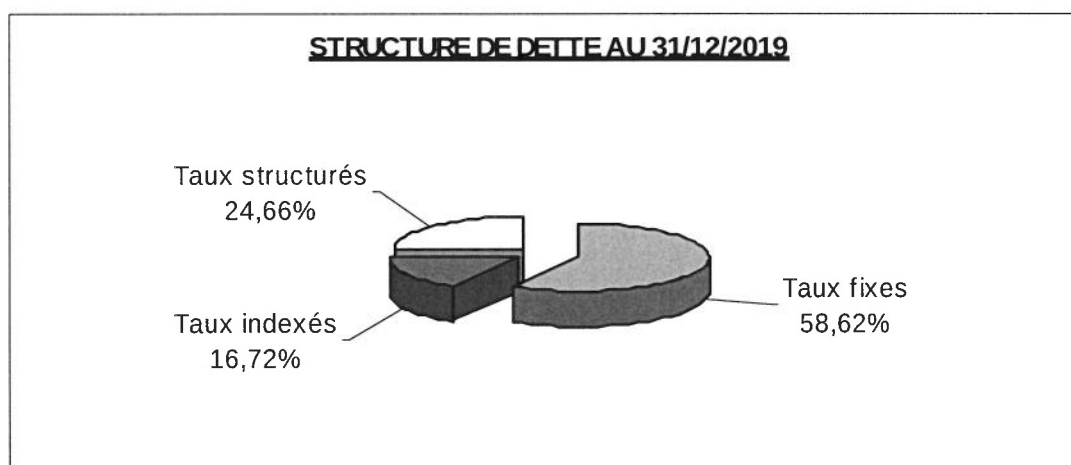
| | | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---------------------------|-------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| DOTATIONS GLOBALES | | 9 836 929 | 9 546 091 | 9 051 941 | 8 219 822 | 8 220 195 | 8 537 550 | 8 634 770 | 8 630 710 |
| Dont | D.G.F | 6 949 250 | 6 653 846 | 6 065 123 | 5 394 707 | 5 020 099 | 5 072 340 | 5 032 610 | 5 030 000 |
| | D.S.U | 1 399 971 | 1 418 171 | 1 430 935 | 1 445 244 | 1 592 209 | 1 690 987 | 1 769 990 | 1 770 000 |

Evolution des bases fiscales 2013-2020

| Taux 2013-2016 | Taux 2017 | Taxes | Bases | | | | | | | |
|-------------------|--------------|-----------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | | | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| 17,72% | 17,62% | Taxe Habitation | 36 213 859 | 36 088 408 | 38 224 479 | 36 204 561 | 36 742 059 | 37 492 000 | 38 100 000 | 38 442 900 |
| 25,89% | 25,41% | Taxe Foncier bâti | 32 042 434 | 32 406 143 | 32 972 450 | 33 043 325 | 33 089 394 | 33 692 000 | 34 230 000 | 34 743 450 |
| 49,43% | 49,16% | Taxe Foncier non bâti | 515 437 | 523 448 | 538 143 | 539 913 | 538 886 | 545 400 | 565 200 | 573 678 |
| Produit fiscal | | | 15 016 743 | 15 115 253 | 15 649 661 | 15 257 006 | 15 202 919 | 15 435 346 | 15 688 915 | 15 880 000 |

3 – La structure de la dette

| Type de taux | CRD au 31/12/2019 | % |
|-----------------|----------------------|--------|
| Taux fixes | 20 018 488,05 | 58,62% |
| Taux indexés | 5 711 006,14 | 16,72% |
| Taux structurés | 8 420 565,92 | 24,66% |
| Encours total | 34 150 060,11 | |

**4 - Ressources humaines : éléments essentiels**

Au 1er octobre 2019, les effectifs des emplois permanents étaient pour la Ville et le C.C.A.S. de 469 (agents titulaires et contractuels, hors contrats aidés et contrats ponctuels).

Pour rappel, les effectifs des emplois permanents Ville et CCAS étaient au 30.10.18 de 446, au 30 octobre 2017 de 457 agents ; au 31 décembre 2015, de 501 ; au 31 décembre 2014, de 503 emplois permanents ; au 31 décembre 2013, 518 emplois permanents étaient décomptés.

La hausse du nombre d'agents entre 2018 et 2019 est due à 2 événements particuliers : ouverture de la Maison médicale de santé sur le CCAS et recrutement de 10 médecins + 2 postes à temps non complet de secrétariat ; intégration sous forme de contrats permanents sur 1 année complète, de plusieurs agents auparavant saisonniers au Château.

La répartition par filière montre qu'environ 70 % des effectifs relèvent des filières technique et administrative. Ce pourcentage reste toujours stable au regard des effectifs globaux.

Par ailleurs, plus de 78 % des agents permanents salariés de la Ville au 31 octobre 2019 sont à temps complet (84 % en 2018 – baisse expliquée par les mêmes raisons que citées ci-dessus relativement aux derniers recrutements menés en 2019). Le travail à temps partiel à la demande des agents est toujours accepté (sauf sur la quotité à 80% quand la demande n'est pas de droit), permettant de conjuguer vie professionnelle et vie personnelle.

En matière de répartition par classe d'âge, on note :

| Tranches d'âges | Nbre d'agents | Nbre de femmes | Nbre d'hommes |
|-----------------|---------------|----------------|---------------|
| De 20 à 29 ans | 37 | 22 | 15 |
| De 30 à 39 ans | 74 | 50 | 24 |
| De 40 à 49 ans | 158 | 100 | 58 |
| De 50 à 55 ans | 102 | 66 | 36 |
| De 56 à 59 ans | 60 | 39 | 21 |
| 60 ans et plus | 38 | 21 | 17 |

- 6,78 % des agents avaient entre 20 et 29 ans en 2017. En 2019, 7,88 % des agents sont dans cette tranche d'âge ; il y a donc un léger rajeunissement des effectifs dû à des remplacements de départs par voie de mutation ou retraites
- 15,75 % des agents avaient entre 30 et 39 ans en 2017 (14,3 % en 2018). Avec 15,77% en 2019, cette tranche d'âge est stable dans les effectifs.
- 37,41 % des agents avaient entre 40 et 49 ans en 2017 (38,11 % en 2018). Avec 33,68 % en 2019, cette tranche est en nette diminution du fait du passage au delà de 50 ans de nombreux agents entre 2018 et 2019 (voir ci-dessous)
- 40 % des agents avaient plus de 50 ans (dont 29 ont plus de 60) en 2017 : 41,70 % en 2018 (dont 34 agents ont plus de 60 ans) / 42,64 % sont constatés sur cette même tranche d'âge en 2019. La ville continue donc de voir sa moyenne d'âge augmenter malgré 21 recrutements de jeunes agents de moins de 30 ans en 2019.

Globalement, la Ville de Saumur présente toujours une moyenne d'âge plus élevée que la moyenne nationale et cette tendance se renforce.

Cette donnée est particulièrement importante puisqu'elle implique :

- des dispositions particulières à prendre, liées à l'apparition de maladies professionnelles et de troubles musculo-squelettiques dans certains métiers (petite enfance, services techniques, accompagnement des personnes âgées...). A noter sur ce point que les enveloppes d'investissement annuelles dédiées à l'adaptation des matériels de travail évitant l'apparition de troubles musculo-squelettiques dans l'ensemble des services municipaux sont reconduites.
Ex : casques téléphoniques pour les postes administratifs, souris ergonomiques, sièges adaptés, matériels techniques portés au dos plutôt qu'aux bras ...

De plus en 2019, une expérimentation a été faite en matière de réveil musculaire sur les métiers « physiques » du Centre Technique Municipal grâce à l'intervention sur 6 mois d'un kinésithérapeute. Cette expérience particulièrement appréciée et qui a été réalisée de manière à permettre aux agents de se prendre en charge individuellement sur ce point, devrait être reconduite et étendue dans d'autres services (Petite Enfance, La Sagesse). Par ailleurs, le travail administratif « sur tapis de marche » a aussi été testé et pourrait aussi être expérimenté dans d'autres services.

- d'avoir une politique volontariste de recrutement de jeunes professionnels permettant une mixité des équipes et un turn-over sur les tâches « de force » à effectuer (les recrutements récents notamment pour le Centre Technique Municipal sont orientés en ce sens).
- de suivre de près avec le pôle santé au travail de la Direction des Ressources Humaines, les agents dont la situation médicale nécessite un aménagement des postes de travail.
- de mettre en place des actions volontaristes de prévention des risques professionnels, comme par exemple ceux qui pourront découler du programme d'action qui sera mis en place sur la base des retours notamment du diagnostic sur les risques psychosociaux (RPS) (rendu final prévu en décembre 2019)...
- d'anticiper sur des reclassements professionnels devenus nécessaires par une politique forte de bilans de compétences financés par la collectivité et de formations professionnelles à suivre.

Les effectifs permanents de la ville et du C.C.A.S. se répartissent par ailleurs de la manière suivante :

- Catégorie A : 11,94 % (moyenne FPT : 9 % mais le chiffre 2019 Ville et CCAS en forte hausse en catégorie A reste dû au recrutement des médecins de la Maison médicale de santé du CCAS)
- Catégorie B : 10 % (moyenne FPT : 15 %)
- Catégorie C : 78 % (moyenne FPT : 76 %)

Taux d'emploi de travailleurs handicapés ou autres contrats assimilés :

| | 31/12/2013 | 31/12/2015 | 31/12/16 | 31/12/17 | 31/12/18 | 31/12/19 (prévision) |
|-------|------------|------------|----------|----------|----------|-------------------------|
| Ville | 6 % | 7, 50 % | 7,27 % | 7,95 % | 7,85 % | 7,38 % |
| CCAS | 6 % | 8, 30 % | 7,03 % | 5,45 %* | 5,66 %* | 7,14% |

(*nombre de personnes concernées toutefois conforme aux exigences réglementaires)

Les deux collectivités respectent leurs obligations en la matière.

Les chiffres du CCAS en 2019 sont en forte hausse due notamment à la nouvelle reconnaissance en 2019, de plusieurs agents déjà aux effectifs, atteints de pathologies.

Ces chiffres restent toujours fragiles et doivent donner lieu à une politique volontariste de recrutement ou de reconnaissance de pathologies pour des agents déjà en poste, puisque les taux actuels incluent un grand nombre d'agents qui vont partir à la retraite dans les prochaines années.

Évolution de la masse salariale de la Ville (emplois permanents et non permanents)

| 2014 rappel | 2015 rappel | BP 2017 | BP 2018 | BP 2019 | OB 2020 |
|----------------|----------------|--------------|-------------------|------------------|------------------|
| 17 395 579 € | 17 161 442 € | 16 802 000 € | 17 000 000 € * | 16 711 00 € * | 16 632 000€ * |

* (+ 700 000 € de coût estimé des services communs remboursés à l'agglo : marchés / courrier / SI)

L'effort conséquent réalisé pour contenir la masse salariale de la ville est maintenu. Il résulte :

- de la poursuite de la réorganisation constante des services municipaux lors de chaque changement à intervenir ;
- du transfert des activités du PRE en 2019 ;
- de la limitation à 0,8 % de l'impact du GVT (évolution des carrières) sur les effectifs municipaux.

Le montant présenté au titre des Orientations Budgétaires 2020 a notamment prévu les crédits pour :

- l'intégration de la réforme du RIFSEEP (régime indemnitaire des agents) avec une hausse significative souhaitée des régimes indemnitaires des agents de catégorie C et de ceux qui occupent des postes avec fortes sujétions (horaires décalés, publics difficiles ou fragiles...) : coût pour la Ville en 2020 : 103 000 €, coût pour le CCAS en 2020 : 13 100 €.

Cette intégration se fait sans hausse significative de la masse salariale globale du fait des économies qui seront réalisées par ailleurs sur l'année.

- le développement des moyens humains pour augmenter l'attractivité touristique de Saumur (Château, saisonniers supplémentaires pour le Centre Technique Municipal, etc...).

Conclusion

Ce Rapport d'Orientations Budgétaires s'inscrit dans la lignée des objectifs définis fin 2017 et réaffirmés fin 2018, avec un renforcement de l'investissement public. Cette stabilité, outre qu'elle soit profitable pour les nombreux partenaires - notamment le tissu associatif, générateur de lien social et de créativité pour le territoire -, est un choix politique assumé qui permet de créer des dynamiques sur le court, moyen et long termes et, in fine, d'attirer de manière durable des investissements privés.

Les équilibres financiers sont respectés : baisse continue des charges de fonctionnement, réduction de la dette, poursuite des investissements dans les équipements publics ainsi qu'une volonté marquée en matière de développement durable et de transition énergétique. Ces efforts, concertés et partagés au sein des services, conjugués à une gestion volontariste des ressources humaines, permettent à la Ville de Saumur de rationaliser et d'optimiser son action publique. Ils autorisent ainsi d'avancer sur des sujets stratégiques - investissement dans les écoles, dans les équipements sportifs, dans l'écologie, dans la valorisation et l'entretien du patrimoine ... - et donc de renforcer des services publics de proximité particulièrement attendus par la population.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal PREND ACTE à l'unanimité.

Pour extrait conforme,
Le Maire de la Ville de Saumur,



Jackie GOULET

VILLE DE SAUMUR - PLAN GLOBAL D'INVESTISSEMENT 2020-2025

| | BUDGETS PRINCIPAL - PRU - TVA | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | TOTAUX de 2020 à 2025 |
|-----------------------|--|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------------------|
| | | Montants nets | Montants nets | Montants nets | Montants nets | Montants nets | Montants nets | Montants nets |
| SECTEURS | TOTAL DES PROGRAMMES IDENTIFIES | 8 575 130 | 9 002 440 | 6 741 830 | 3 907 820 | 2 624 950 | 2 112 100 | 32 964 270 |
| CIMETIERES | EXTENSION CIMETIERE ST HILAIRE | 45 000 | | | | | | 45 000 |
| CULTURE | RESTAURATIONS ET ACQUISITIONS D'OEUVRES | 7 480 | | | | | | 7 480 |
| ENSEIGNEMENT | REGROUPEMENT CHANZY MAREMAILLETTE (brut – subv validées) | -46 000 | -112 500 | | | | | -158 500 |
| ENSEIGNEMENT | ECOLE DES VIOLETTES – COUVERTURE ET RENOVATION INTERIEURE | 400 000 | | | | | | 400 000 |
| ESPACES VERTS | JARDIN DES PLANTES | 160 000 | -29 520 | -117 000 | | | | 13 480 |
| ESPACES VERTS | AIRE DE JEUX | 15 000 | | | | | | 15 000 |
| ESPACES VERTS | AMENAGEMENT DES BOIRES | 35 000 | | | | | | 35 000 |
| GESTION PATRIMONIALE | NPNRU – SCOPE ET SALLE POLYVALENTE | 305 750 | 1 984 750 | 644 250 | | | | 2 934 750 |
| GESTION PATRIMONIALE | ACCESSIBILITE DES BATIMENTS (ADAP) | 140 000 | 140 000 | 1 000 000 | 1 000 000 | 1 000 000 | | 3 280 000 |
| GESTION PATRIMONIALE | PLAN ECONOMIE - OPTIMISATION ENERGETIQUE | 40 000 | 40 000 | 40 000 | 40 000 | 40 000 | 40 000 | 240 000 |
| GESTION PATRIMONIALE | MAISON PLURIDISCIPLINAIRE DE SANTE | 311 000 | | | | | | 311 000 |
| GESTION PATRIMONIALE | SALLES MUNICIPALES (Moblier et matériel) | 10 000 | 10 000 | 10 000 | | | | 30 000 |
| GESTION PATRIMONIALE | LOGEMENTS NON CESSIBLES – RENOVATION | 150 000 | 150 000 | | | | | 300 000 |
| GESTION PATRIMONIALE | MOULIN DU VIGNEAU | 10 000 | 10 000 | 10 000 | 10 000 | 10 000 | 10 000 | 60 000 |
| JEUNESSE | ALSH PETIT SOUPER | 400 000 | 600 000 | | | | | 1 000 000 |
| MONUMENTS HISTORIQUES | MONUMENTS HISTORIQUES | 1 402 050 | 955 500 | 1 061 500 | 733 750 | 648 750 | 970 000 | 5 771 550 |
| MOYENS DES SERVICES | HOTEL DE VILLE – REORG. SPATIALE ET RENOVATION THERMIQUE | 15 000 | -156 950 | | | | | -141 950 |
| MOYENS DES SERVICES | PRU 1 - CENTRE SOCIAL JACQUES PERCEAU | -335 800 | | | | | | -335 800 |
| MOYENS DES SERVICES | RENOUVELLEMENT MATERIEL CENTRE TECHNIQUE | 200 000 | 200 000 | 200 000 | 200 000 | 200 000 | 200 000 | 1 200 000 |
| MOYENS DES SERVICES | MI- MOYENS INFORMATIQUES – Logiciels et matériels projets | 47 000 | | | | | | 47 000 |
| MOYENS DES SERVICES | CHATEAU – SALLE PETON | 198 000 | | | | | | 198 000 |
| MOYENS DES SERVICES | CHATEAU – JARDINS – SIGNALÉTIQUE – CASEMATE | 25 000 | | | | | 200 000 | 225 000 |
| MOYENS DES SERVICES | REFECTION DES RESEAUX EAU POTABLE | 25 000 | | | | | | 25 000 |
| MOYENS DES SERVICES | STOCKAGE CHATEAU | 40 000 | | | | | | 40 000 |
| PETITE ENFANCE | CRECHE CHANZY – ACQUISITION ET TRAVAUX | 325 500 | 505 500 | 480 000 | | | | 1 311 000 |
| SPORTS | NPNRU – MAISON DES SPORTS DE COMBAT | 85 340 | 120 000 | 727 650 | 2 048 550 | 202 700 | | 3 184 240 |
| SPORTS | GYMNASÉ JEAN CHACUN – REHABILITATION ET EXTENSION | 375 000 | | | | | | 375 000 |
| SPORTS | BASE DE LOISIRS MILLOCHEAU | 30 000 | 10 000 | 10 000 | 10 000 | 10 000 | 10 000 | 80 000 |
| SPORTS | COMPLEXE SPORTIF RIVES DU THOUET | 45 000 | | | | | | 45 000 |
| SPORTS | CENTRE TENNISQUE (contrôle d'accès, etc...) | 20 000 | | | | | | 20 000 |
| SPORTS | ROUTE D' ARTAGNAN – MOBILIER URBAIN ET AMENAGEMENT | 20 000 | | | | | | 20 000 |
| STATIONNEMENT | PARKINGS COUVERTS ET ENCLOS – MATERIEL | 36 100 | | | | | | 36 100 |
| VOIRIE ET RESEAUX | NPNRU – AMENAGEMENT CENTRE-NORD CHEMIN VERT | 118 650 | 262 300 | 661 200 | -161 300 | 378 500 | 547 100 | 1 806 450 |
| VOIRIE ET RESEAUX | ACCESSIBILITE CHAÎNE DE DEPLACEMENT URBAIN | 30 000 | 30 000 | 30 000 | 30 000 | 30 000 | 30 000 | 180 000 |
| VOIRIE ET RESEAUX | RUE ACKERMAN – PALUSTRE (brut-subv validées) | 355 000 | 1 510 000 | 761 000 | 15 000 | | | 2 641 000 |
| VOIRIE ET RESEAUX | QUARTIER CROIX VERTE – AMENAGEMENTS (brut – sub validées) | 915 480 | 591 780 | -128 560 | -174 680 | | | 1 204 020 |
| VOIRIE ET RESEAUX | DOUBLEMENT ROCADÉ – PARTICIPATION ECHANGEUR ROMANS | 60 000 | 20 000 | | | | | 80 000 |
| VOIRIE ET RESEAUX | ZAC VAULANGLAIS NOIRETTES- PARTICIPATION | 65 000 | 105 000 | 105 000 | 105 000 | 105 000 | 105 000 | 590 000 |
| VOIRIE ET RESEAUX | PPP ECLAIRAGE PUBLIC | 571 580 | 596 580 | 415 790 | | | | 1 583 950 |
| VOIRIE ET RESEAUX | REAMENAGEMENT CENTRE VILLE (brut-subv validées) | 775 000 | 550 000 | 41 000 | | | | 1 366 000 |
| VOIRIE ET RESEAUX | QUARTIER DE FENET – PLACE DES ARDILLIERS | 478 000 | | | | | | 478 000 |
| VOIRIE ET RESEAUX | AVENUE DE LA CROIX DE GUERRE – REQUALIFICATION | 275 000 | 900 000 | 790 000 | 51 500 | | | 2 016 500 |
| VOIRIE ET RESEAUX | RUE DE CHANTEMERLE | 50 000 | | | | | | 50 000 |
| VOIRIE ET RESEAUX | CARNOT – KLEBER – CARABINIER DE MONSIEUR – CHANZY – GAMBETTA | 85 000 | | | | | | 85 000 |
| VOIRIE ET RESEAUX | RUE ST JEAN | 20 000 | | | | | | 20 000 |
| VOIRIE ET RESEAUX | RECONSTRUCTION RAMPE BOUMOIS | 80 000 | | | | | | 80 000 |
| VOIRIE ET RESEAUX | RUE DU PETIT CAPORAL – RUE CROIX VERTE – ÎLE NEUVE NORD | 160 000 | 10 000 | | | | | 170 000 |
| | DÉTAIL DES AUTRES PROGRAMMES | 1 741 200 | 989 000 | 899 000 | 899 000 | 899 000 | 899 000 | 6 326 200 |
| CIMETIERES | CIMETIERES | 0 | 20 000 | 20 000 | 20 000 | 20 000 | 20 000 | 100 000 |
| CULTURE | CULTURE (château + archives) | 9 300 | 10 000 | 10 000 | 10 000 | 10 000 | 10 000 | 59 300 |
| ENSEIGNEMENT | ENSEIGNEMENT (informatique+travaux+matériel) | 90 500 | 81 000 | 61 000 | 61 000 | 61 000 | 61 000 | 415 500 |
| ESPACES VERTS | ESPACES VERTS | 50 000 | 50 000 | 50 000 | 50 000 | 50 000 | 50 000 | 300 000 |
| GESTION PATRIMONIALE | GESTION PATRIMONIALE (foncier + travaux+conformité ERP) | 260 000 | 200 000 | 200 000 | 200 000 | 200 000 | 200 000 | 1 260 000 |
| JEUNESSE | JEUNESSE | 3 000 | 3 000 | 3 000 | 3 000 | 3 000 | 3 000 | 18 000 |

VILLE DE SAUMUR - PLAN GLOBAL D'INVESTISSEMENT 2020-2025

| | BUDGETS PRINCIPAL - PRU - TVA | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | TOTAUX de 2020 à 2025 |
|-------------------------------------|--|-------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|--------------------------|
| | | Montants nets | Montants nets | Montants nets | Montants nets | Montants nets | Montants nets | Montants nets |
| MOYENS DES SERVICES | MOYENS DES SERVICES | 172 100 | 200 000 | 200 000 | 200 000 | 200 000 | 200 000 | 1 172 100 |
| PETITE ENFANCE | PETITE ENFANCE | 6 300 | 5 000 | 5 000 | 5 000 | 5 000 | 5 000 | 31 300 |
| SECURITE CIVILE | SECURITE CIVILE – RISQUE COTEAU - INCENDIE – SOUTÈNEMENT DE VOIRIE | 280 000 | 100 000 | 50 000 | 50 000 | 50 000 | 50 000 | 580 000 |
| SPORTS | SPORTS | 100 000 | 50 000 | 50 000 | 50 000 | 50 000 | 50 000 | 350 000 |
| VOIRIE ET RESEAUX | VOIRIES ET RESEAUX (dont EP hors PPP-voirie-réseau élec) | 500 000 | | | | | | 500 000 |
| VOIRIE ET RESEAUX | MOBILIER URBAIN | 20 000 | 20 000 | | | | | 40 000 |
| VOIRIE ET RESEAUX | TOILETTES PUBLIQUES | 50 000 | 50 000 | 50 000 | 50 000 | 50 000 | 50 000 | 300 000 |
| IMPREVUS | INVESTISSEMENTS IMPREVUS | 200 000 | 200 000 | 200 000 | 200 000 | 200 000 | 200 000 | 1 200 000 |
| TOTAL DE TOUS LES PROGRAMMES | | 10 316 330 | 9 991 440 | 7 640 830 | 4 806 820 | 3 523 950 | 3 011 100 | 39 290 470 |

| RECAPITULATIF PAR SECTEUR | 2020 Montants nets | 2021 Montants nets | 2022 Montants nets | 2023 Montants nets | 2024 Montants nets | 2025 Montants nets | 2020-2025 Montants nets |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------------|
| CIMETIERES | 45 000 € | 20 000 € | 20 000 € | 20 000 € | 20 000 € | 20 000 € | 145 000 € |
| CULTURE | 16 780 € | 10 000 € | 10 000 € | 10 000 € | 10 000 € | 10 000 € | 56 780 € |
| ENSEIGNEMENT | 444 500 € | -31 500 € | 61 000 € | 61 000 € | 61 000 € | 61 000 € | 657 000 € |
| ESPACES VERTS | 260 000 € | 20 480 € | -67 000 € | 50 000 € | 50 000 € | 50 000 € | 363 480 € |
| GESTION PATRIMONIALE | 1 226 750 € | 2 534 750 € | 1 904 250 € | 1 250 000 € | 1 250 000 € | 250 000 € | 8 415 750 € |
| JEUNESSE | 403 000 € | 603 000 € | 3 000 € | 3 000 € | 3 000 € | 3 000 € | 1 018 000 € |
| MONUMENTS HISTORIQUES | 1 402 050 € | 955 500 € | 1 061 500 € | 733 750 € | 648 750 € | 970 000 € | 5 771 550 € |
| MOYENS DES SERVICES | 386 300 € | 243 050 € | 400 000 € | 400 000 € | 400 000 € | 600 000 € | 2 429 350 € |
| PETITE ENFANCE | 331 800 € | 510 500 € | 485 000 € | 5 000 € | 5 000 € | 5 000 € | 1 342 300 € |
| SECURITE CIVILE – RISQUE COTEAU - INCENDIE – SOUTÈNEMENT DE VOIRIE | 280 000 € | 100 000 € | 50 000 € | 50 000 € | 50 000 € | 50 000 € | 580 000 € |
| SPORTS | 675 340 € | 180 000 € | 787 650 € | 2 108 550 € | 262 700 € | 60 000 € | 4 074 240 € |
| STATIONNEMENT | 36 100 € | - € | - € | - € | - € | - € | 36 100 € |
| VOIRIE ET RESEAUX | 4 608 710 € | 4 645 660 € | 2 725 430 € | -84 480 € | 583 500 € | 732 100 € | 13 190 920 € |
| IMPREVUS | 200 000 € | 200 000 € | 200 000 € | 200 000 € | 200 000 € | 200 000 € | 1 200 000 € |
| TOTAUX MONTANTS NETS | 10 316 330 € | 9 991 440 € | 7 640 830 € | 4 806 820 € | 3 523 950 € | 3 011 100 € | 39 290 470 € |

| | | | | | | | |
|-------------------------------------|---------------------|---------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| MONTANTS BRUTS CORRESPONDANT | 12 516 360 € | 11 946 480 € | 9 110 360 € | 6 714 300 € | 4 864 200 € | 3 591 100 € | 48 744 800 € |
|-------------------------------------|---------------------|---------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|

VILLE DE SAUMUR - BUDGETS A CARACTERE ADMINISTRATIF (Principal - PRU - TVA)

PROSPECTIVES FINANCIERES DE FONCTIONNEMENT 2014-2025

| RECETTES | CA 2014 | CA 2015 | CA 2016 | CA 2017 | CA 2018 | BP 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Dotations et participations (Etat) | 9 546 091,26 | 9 051 941,00 | 8 219 822,00 | 8 220 195,00 | 8 537 550,16 | 8 513 110,00 | 8 630 620,00 | 8 630 710,00 | 8 630 710,00 | 8 630 710,00 | 8 630 710,00 | 8 630 710,00 |
| Dotations et participations (divers) | 1 628 811,03 | 1 845 323,89 | 2 042 649,00 | 2 016 096,34 | 1 982 260,76 | 1 816 690,00 | 1 711 990,00 | 1 720 000,00 | 1 720 000,00 | 1 720 000,00 | 1 720 000,00 | 1 720 000,00 |
| Fiscalité (TH+FB+FNB) | 15 115 253,00 | 15 652 121,00 | 15 259 327,00 | 15 215 747,00 | 15 472 285,00 | 15 666 870,00 | 15 880 000,00 | 16 068 000,00 | 16 257 000,00 | 16 449 000,00 | 16 643 000,00 | 16 839 000,00 |
| Attrib compensation TP + FNGIR + DC RTP | 2 794 501,91 | 2 794 608,18 | 2 751 150,00 | 2 909 478,79 | 2 418 831,06 | 2 414 470,00 | 2 418 270,00 | 2 418 270,00 | 2 418 270,00 | 2 418 270,00 | 2 418 270,00 | 2 418 270,00 |
| F. P. I. C. | 248 911,00 | 347 223,00 | 411 315,00 | 372 359,00 | 372 359,00 | 405 600,00 | 372 360,00 | 372 360,00 | 372 360,00 | 372 360,00 | 372 360,00 | 372 360,00 |
| Taxe sur électricité | 589 238,42 | 567 519,04 | 586 638,00 | 605 908,89 | 583 591,80 | 570 000,00 | 570 000,00 | 570 000,00 | 570 000,00 | 570 000,00 | 570 000,00 | 570 000,00 |
| Taxe additionnelle aux droits de mutation | 612 522,70 | 686 018,28 | 734 953,00 | 860 051,13 | 879 951,56 | 650 000,00 | 750 000,00 | 750 000,00 | 750 000,00 | 750 000,00 | 750 000,00 | 750 000,00 |
| Droits de stationnement | 471 666,85 | 441 731,59 | 433 804,00 | 449 957,85 | 560 710,33 | 511 000,00 | 519 850,00 | 520 000,00 | 520 000,00 | 520 000,00 | 520 000,00 | 520 000,00 |
| Autres impôts | 183 668,96 | 174 613,91 | 176 207,00 | 199 893,97 | 203 780,21 | 160 000,00 | 195 000,00 | 195 000,00 | 195 000,00 | 195 000,00 | 195 000,00 | 195 000,00 |
| Produits de gestion courante | 4 059 638,06 | 3 691 125,04 | 3 855 992,00 | 3 873 659,74 | 3 743 881,75 | 3 814 380,00 | 4 066 290,00 | 4 070 000,00 | 4 070 000,00 | 4 070 000,00 | 4 070 000,00 | 4 070 000,00 |
| Produits financiers (Fonds de soutien) | 9 717,12 | 3 736,27 | 37 058,00 | 362,22 | 40 480,07 | 16 910,00 | 28 420,00 | 28 420,00 | 28 420,00 | 28 420,00 | 28 420,00 | 28 420,00 |
| Produits exceptionnels | 276 714,56 | 68 294,11 | 50 945,00 | 205 463,41 | 280 219,66 | 105 000,00 | 25 000,00 | 25 000,00 | 25 000,00 | 25 000,00 | 25 000,00 | 25 000,00 |
| Travaux en régie | 249 917,96 | 299 836,04 | 299 945,00 | 334 992,36 | 299 993,70 | 300 000,00 | 300 000,00 | 300 000,00 | 300 000,00 | 300 000,00 | 300 000,00 | 300 000,00 |
| Reprise sur provisions | | | 620 360,00 | | | | | | | | | |
| Amortissement des subventions perçues | | | | | 25 611,84 | | | | | | | |
| TOTAUX | 35 786 652,85 | 35 624 091,35 | 35 480 165,00 | 35 264 165,72 | 35 401 506,90 | 34 944 030,00 | 35 467 800,00 | 35 667 760,00 | 35 856 760,00 | 36 048 760,00 | 36 242 760,00 | 36 438 760,00 |

| DEPENSES | CA 2014 | CA 2015 | CA 2016 | CA 2017 | CA 2018 | BP 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|--|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Charges à caractère général | 5 959 012,66 | 5 351 380,00 | 5 565 880,00 | 5 625 764,13 | 5 723 080,78 | 5 928 160,00 | 6 019 210,00 | 6 000 000,00 | 6 000 000,00 | 6 000 000,00 | 6 000 000,00 | 6 000 000,00 |
| Loyer du PPP Eclairage public | 575 211,63 | 561 294,46 | 557 920,00 | 541 270,18 | 533 539,14 | 555 000,00 | 546 000,00 | 556 000,00 | 550 000,00 | 550 000,00 | 550 000,00 | 550 000,00 |
| Charges de personnel (directes) | 17 654 971,47 | 17 195 124,71 | 16 782 468,00 | 16 729 499,47 | 16 425 963,16 | 16 720 000,00 | 16 640 000,00 | 16 773 120,00 | 16 907 300,00 | 17 042 550,00 | 17 178 890,00 | 17 316 320,00 |
| Charges de personnel dans services communs | | | | 436 216,21 | 582 905,79 | 586 000,00 | 693 600,00 | 699 140,00 | 704 730,00 | 710 360,00 | 716 040,00 | 721 760,00 |
| Indemnité des Elus | 311 355,31 | 311 450,73 | 308 330,00 | 300 999,81 | 311 739,83 | 314 500,00 | 320 500,00 | 321 000,00 | 321 000,00 | 321 000,00 | 321 000,00 | 321 000,00 |
| Pacte Financier et Fiscal – Reversement de fiscalité | | | | | | | 65 000,00 | 70 000,00 | 70 000,00 | 70 000,00 | 70 000,00 | 70 000,00 |
| Subventions aux associations | 2 060 055,52 | 2 014 590,82 | 1 935 643,00 | 1 915 501,53 | 1 801 589,00 | 1 900 000,00 | 1 900 000,00 | 1 800 000,00 | 1 800 000,00 | 1 800 000,00 | 1 800 000,00 | 1 800 000,00 |
| Autres subventions | 300 880,00 | 25 700,00 | 25 700,00 | 25 700,00 | 33 977,11 | 31 400,00 | 34 200,00 | 35 000,00 | 35 000,00 | 35 000,00 | 35 000,00 | 35 000,00 |
| Contribution au CCAS | 550 000,00 | 550 000,00 | 575 000,00 | 575 000,00 | 575 000,00 | 575 000,00 | 575 000,00 | 575 000,00 | 575 000,00 | 575 000,00 | 575 000,00 | 575 000,00 |
| Contribution à la Caisse des Ecoles | 44 044,83 | 68 060,00 | | | | | | | | | | |
| Contributions aux écoles privées | 558 839,00 | 562 092,00 | 564 646,00 | 517 404,00 | 493 492,50 | 476 000,00 | 496 500,00 | 480 000,00 | 480 000,00 | 480 000,00 | 480 000,00 | 480 000,00 |
| Contribution au SMIEMS (école de musique) | 670 000,00 | 630 000,00 | 566 380,00 | 345 000,00 | | | | | | | | |
| Contributions aux autres syndicats intercommunaux | 116 077,23 | 98 817,01 | 109 495,00 | 115 231,29 | 110 120,82 | 116 000,00 | 75 000,00 | 75 000,00 | 75 000,00 | 75 000,00 | 75 000,00 | 75 000,00 |
| Charges financières | 1 361 337,15 | 1 247 257,55 | 2 086 909,00 | 1 060 620,25 | 1 054 348,56 | 970 000,00 | 781 000,00 | 710 000,00 | 630 000,00 | 580 000,00 | 520 000,00 | 490 000,00 |
| CD – Prêt Yen/\$ et Prêt CMS1/CMS30 | | | | | | 413 000,00 | 133 000,00 | | | | | |
| Provision pour risque de taux | 278 030,00 | 134 760,00 | 115 000,00 | | | 30 000,00 | | | | | | |
| Charges exceptionnelles | 34 747,01 | 40 330,65 | 147 794,00 | 23 056,61 | 55 455,13 | 15 100,00 | 10 900,00 | 20 000,00 | 20 000,00 | 20 000,00 | 20 000,00 | 20 000,00 |
| Amortissement des immobilisations | 1 734 411,79 | 1 640 910,61 | 1 587 123,00 | 1 557 519,35 | 1 769 473,49 | 1 800 000,00 | 1 910 000,00 | 1 920 000,00 | 1 920 000,00 | 1 920 000,00 | 1 920 000,00 | 1 920 000,00 |
| TOTAUX | 32 208 973,60 | 30 431 768,54 | 30 928 288,00 | 29 768 782,83 | 29 470 685,31 | 30 440 160,00 | 30 799 910,00 | 30 034 260,00 | 30 088 030,00 | 30 178 910,00 | 30 260 930,00 | 30 374 080,00 |

| | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Résultats constatés 2014-2018 | 3 577 679,25 | 5 192 322,81 | 4 551 877,00 | 5 495 382,89 | 5 930 821,59 | 4 503 870,00 | 5 267 890,00 | 5 633 500,00 | 5 768 730,00 | 5 869 850,00 | 5 981 830,00 | 6 064 680,00 |
| Epargne brute budgétaire 2019-2025 | | | | | | | | | | | | |

RAPPORT sur l'EGALITE Hommes /femmes au sein des services municipaux (Ville et CCAS)

Annexe au Rapport sur les orientations budgétaires 2020

DRH / VT – le 14 novembre 2019

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dispose que les collectivités territoriales doivent mettre en œuvre au sein de leurs services, une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

En outre, il est demandé aux communes de présenter au Conseil municipal, un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein des services municipaux.

Ce rapport doit notamment présenter des données relatives à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, à la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et à la lutte contre toute forme de harcèlement.

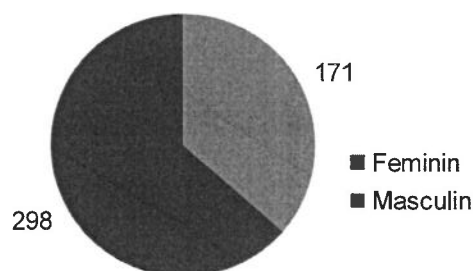
Le présent rapport prendra donc appui sur ces différents points.

Données générales sur la répartition des effectifs hommes / femmes au sein des services de la Ville et du CCAS

469 agents sur des emplois permanents au 01/10/19 (titulaires et contractuels, hors contrats aidés) pour 446 à la même date en 2018, et 457 à la même date en 2017.

La proportion des femmes dans les effectifs de la Ville et du CCAS est en constante baisse même si elles restent majoritaires (effectifs quasi exclusivement féminins des services de l'Education, de la Petite Enfance et du CCAS) :

63,5 % en 2019, contre 64,35 % en 2018 et 66,52 % en 2017. En effet, une partie importante des nouveaux postes créés entre 2018 et 2019 sont occupés par des hommes (médecins au CCAS par exemple).



Le nombre de femmes a évolué de la manière suivante :

- 304 en 2017
- 287 en 2018
- 298 en 2019

Parallèlement, le nombre d'hommes fut :

- de 153 en 2017,
- de 159 en 2018
- de 171 en 2019.

| Tranches d'âges | Nbre d'agents | Nbre de femmes | Nbre d'hommes |
|-----------------|---------------|----------------|---------------|
| De 20 à 29 ans | 37 | 22 | 15 |
| De 30 à 39 ans | 74 | 50 | 24 |
| De 40 à 49 ans | 158 | 100 | 58 |
| De 50 à 55 ans | 102 | 66 | 36 |
| De 56 à 59 ans | 60 | 39 | 21 |
| 60 ans et plus | 38 | 21 | 17 |
| TOTAL | 469 | 298 | 171 |

Par tranches d'âge, on note que

- 6,78 % des agents avaient entre 20 et 29 ans en 2017 – en 2019, ce 7,88 % des agents qui sont dans cette tranche d'âge ; il y a donc un léger rajeunissement des effectifs dû à des remplacements de départs par voie de mutation notamment
- 15,75 % des agents avaient entre 30 et 39 ans en 2017 (14,3 % en 2018). Avec 15,77% en 2019, cette tranche d'âge est stable dans les effectifs.
- 37,41 % des agents avaient entre 40 et 49 ans en 2017 (38,11 % en 2018). Avec 33,68 % en 2019, **cette tranche est en nette diminution du fait du passage au delà de 50 ans de nombreux agents entre 2018 et 2019 (voir ci-dessous)**
- 40 % des agents avaient plus de 50 ans (dont 29 ont plus de 60) en 2017 : **41,70 % en 2018 (dont 34 agents ont plus de 60 ans) / 42,64 % sont constatés sur cette même tranche d'âge en 2019. La ville continue donc de voir sa moyenne d'âge augmenter malgré 21 recrutements de jeunes agents de moins de 30 ans en 2019.**

Il est constaté, en lien direct avec ces chiffres d'agents par tranches d'âges, une augmentation des troubles musculo-squelettiques pour la catégorie d'agents de plus de 50 ans, liée à l'exercice de leurs métiers qu'ils soient homme ou femme (épaules et dos pour les agents ayant porté des enfants, soulevé des personnes âgées, réalisé des travaux d'entretien des bâtiments, de la voie publique ou des différents équipements sans matériel adapté et sans formation gestes et postures).

Répartition par catégorie hiérarchique

| Sexe de l'agent | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | | Total |
|-----------------|-------------|---------|-------------|---------|-------------|---------|-------|
| Féminin | 35 | 11,74 % | 33 | 11,07 % | 230 | 77,18 % | 298 |
| Masculin | 21 | 12,28 % | 14 | 8,19 % | 136 | 79,53 % | 171 |

La répartition par catégorie hiérarchique des agents permanents de la Ville et du CCAS montre un déséquilibre entre hommes et femmes qui découle en grande partie de la structure des services comme évoqué plus haut :

- en catégorie A : 62,5 % de femmes (pour 63,5 % de femmes dans les effectifs totaux)
- en catégorie B : 70,2 % de femmes
- en catégorie C : 62,8 % de femmes.

Ces proportions sont toutefois globalement conformes aux moyennes globales.

Les données suivantes portent sur la répartition des effectifs hommes/femmes par temps de travail (complet ou non) et par type de temps au 31.10.18:

- **temps partiel choisi : poste à temps complet sur lequel l'agent demande à exercer ses fonctions à temps partiel – le temps partiel peut être de droit (enfant de moins de 3 ans, enfant handicapé par exemple) ou autorisé,**
- **temps non complet (non choisi) : poste ouvert sur un temps de travail inférieur à 35h hebdomadaire lié aux besoins réels du service.**

| Sexe de l'agent | Mi temps Thérapeutique | Temps Complet | Temps Partiel 50% | Temps partiel 60% | Temps Partiel 80% | Temps Partiel 90% | TNC 14 H par Semaine | TNC 17H30/semaine | TNC 20 H par Semaine | TNC 21 H par Semaine(60 %) | TNC 23 H par Semaine |
|-----------------|------------------------|---------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|----------------------|-------------------|----------------------|----------------------------|----------------------|
| Féminin | 3 | 216 | 1 | | 3 | 14 | | 6 | | 10 | 1 |
| Masculin | 2 | 150 | | 1 | | | 1 | 1 | 1 | 3 | |
| Total | 5 | 366 | 1 | 1 | 3 | 14 | 1 | 7 | 1 | 13 | 1 |

| Sexe de l'agent | TNC 24.50/35ème (24H30 par semaine 70%) | TNC 25 H par Semaine | TNC 25.17/35ème (25h10 minutes hebdo) | TNC 26 H par Semaine | TNC 26.25/35 | TNC 28 H par Semaine(80 %) | TNC 29.50/35 | TNC 2H50 par Semaine | TNC 30 H par Semaine | TNC 31 H 30 par semaine | TNC 32 H par Semaine |
|-----------------|---|----------------------|---------------------------------------|----------------------|--------------|----------------------------|--------------|----------------------|----------------------|-------------------------|----------------------|
| Féminin | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | | 2 | 1 | 4 |
| Masculin | | | | | | | | 1 | | 1 | |
| Total | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 |

| Sexe de l'agent | TNC 32.5 H par semaine | TNC 33 H par Semaine | TNC 34 H par Semaine | TNC 3H par Semaine | TNC 5 H par Semaine | TNC 50% (17h30 hebdo) RG | TP 90% 34/35h | Tps partiel de droit 50% | Tps partiel de droit 80 % | Tps partiel thérap 50% TNC 29.5h | Tps partiel thérap. 60% TNC 28h | Tps partiel thérap.50% TNC31.5h | Total Résultat |
|-----------------|------------------------|----------------------|----------------------|--------------------|---------------------|--------------------------|---------------|--------------------------|---------------------------|----------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|----------------|
| Féminin | 5 | 4 | 1 | 1 | | 3 | 1 | 1 | 10 | 1 | 1 | 1 | 298 |
| Masculin | | | | | 9 | 1 | | | | | | | 171 |
| Total | 5 | 4 | 1 | 1 | 9 | 4 | 1 | 1 | 10 | 1 | 1 | 1 | 469 |

On note toujours qu'un seul agent masculin est à temps partiel à la date d'extraction de ces données. Cette configuration est typique du choix opéré par les familles en la matière de longue date : ce sont encore les femmes qui travaillent à temps partiel quand les enfants sont petits ou jeunes (temps partiel de droit jusqu'aux 3 ans des enfants).

Les temps non complets se situent principalement pour les hommes comme pour les femmes, au sein des services aux familles et au Château.

Compte tenu des recrutements opérés en 2019 au Château et au Centre communal de Santé notamment, le nombre d'agents à temps non complet a progressé d'une trentaine de postes entre 2018 et 2019.

La situation des temps partiels ou non complets continue bien sûr d'influer sur la carrière des agents (globalement, les femmes sont sur des grades moins élevés que les hommes puisque le temps de carrière est moins long).

8 agents étaient à temps partiel thérapeutique au 31 octobre 2019, soit un taux très faible d'agents mais réparti également entre hommes et femmes (8 aussi en 2018).

A quelques exceptions près (château, médecins), les postes à temps non complet sont aussi quasi exclusivement occupés par des femmes. Les hommes ne sont d'ailleurs en principe jamais candidats au recrutement sur des postes à temps non complet.

Les chiffres présentés ci-après reprennent de manière différente les éléments relevés plus haut :

Répartition des hommes et des femmes par temps de travail et par catégorie hiérarchique (page suivante)

Il apparaît dans ce tableau que la situation des hommes en catégorie A a évolué en 2019 puisque plus d'agents masculins qu'en 2018 apparaissent à temps non complet aux effectifs. Il s'agit principalement de l'impact du recrutement au CCAS des médecins à temps non complet.

Au sein des effectifs en catégorie C, il apparaît très clairement l'écart de situation entre les hommes et les femmes :

72,5 % des femmes seulement sont à temps complet
quand plus de 97 % des hommes le sont.

Pour rappel, ces chiffres sont ceux des emplois permanents de la Ville et du CCAS. **Quant aux emplois non permanents, la proportion de femmes à temps non complet est encore bien plus marquée.**

| 2019 | Libellé catégorie temps | A | B | C |
|-----------------------|---|-----------|-----------|------------|
| Feminin | Mi temps Thérapeutique | | | 3 |
| | Temps Complet | 30 | 25 | 161 |
| | Temps Partiel 50% | | | 1 |
| | Temps Partiel 80% | | 1 | 2 |
| | Temps Partiel 90% | 1 | 4 | 9 |
| | TNC 17H30/semaine | | 1 | 5 |
| | TNC 21 H par Semaine(60%) | | | 10 |
| | TNC 23 H par Semaine | | | 1 |
| | TNC 24.50/35ème (24H30 par semaine 70%) | 1 | | |
| | TNC 25 H par Semaine | | | 1 |
| | TNC 25.17/35ème (25h10 minutes hebdo) | | | 1 |
| | TNC 26 H par Semaine | | | 1 |
| | TNC 26.25/35 | | 1 | |
| | TNC 28 H par Semaine(80%) | | | 2 |
| | TNC 29.50/35 | | | 1 |
| | TNC 30 H par Semaine | | | 2 |
| | TNC 31 H 30 par semaine | | | 1 |
| | TNC 32 H par Semaine | | | 4 |
| | TNC 32,5 H par semaine | | | 5 |
| | TNC 33 H par Semaine | | | 4 |
| | TNC 34 H par Semaine | | | 1 |
| | TNC 3H par Semaine | 1 | | |
| | TNC 50% (17h30 hebdo) RG | | | 3 |
| | TP 90% 34/35h | | | 1 |
| | Tps partiel de droit 50% | | 1 | |
| | Tps partiel de droit 80 % | 2 | | 8 |
| | Tps partiel théra 50% TNC 29.5h | | | 1 |
| | Tps partiel thérap. 60% TNC 28h | | | 1 |
| | Tps partiel thérap.50% TNC31.5h | | | 1 |
| Total féminin | | 35 | 33 | 230 |
| Masculin | Mi temps Thérapeutique | | | 2 |
| | Temps Complet | 9 | 13 | 128 |
| | Temps partiel 60% | 1 | | |
| | TNC 14 H par Semaine | 1 | | |
| | TNC 17H30/semaine | | | 1 |
| | TNC 20 H par Semaine | | | 1 |
| | TNC 21 H par Semaine(60%) | | | 3 |
| | TNC 2H50 par Semaine | 1 | | |
| | TNC 31 H 30 par semaine | | 1 | |
| | TNC 5 H par Semaine | 9 | | |
| | TNC 50% (17h30 hebdo) RG | | | 1 |
| Total masculin | | 21 | 14 | 136 |
| Total | | 56 | 47 | 366 |

Données comparatives des salaires entre les hommes et les femmes dans la collectivité (traitement moyen mensuel brut)

Chiffres 2019 :

| Sexe | Filières | | | | | | | Moyenne |
|----------------|-------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-------------------|----------------------|-----------------|-----------------|
| | Activité Physique et Sportive | Administrative | Animation | Culturelle | Police Municipale | Sanitaire et Sociale | Technique | |
| Feminin | | 2 237,21 | 1 888,86 | 2 732,62 | | 2 018,23 | 1 963,06 | 2 105,23 |
| Masculin | 1 964,52 | 2 747,58 | 1 781,51 | | 2 742,83 | 1 872,07 | 2 014,40 | 2 095,47 |
| Moyenne | 1 964,52 | 2 315,33 | 1 850,97 | 2 732,62 | 2 742,83 | 2 016,49 | 2 002,92 | 2 101,23 |

| Sexe de l'agent | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Moyenne |
|-----------------|-------------|-------------|-------------|-----------------|
| Feminin | 3 090,54 | 2 432,24 | 1 875,14 | 2 105,23 |
| Masculin | 3 767,64 | 2 648,82 | 1 924,37 | 2 095,47 |

Les données ci-dessus révèlent :

- une **différence importante de traitement dans la filière administrative entre les agents féminins et masculins**
- une moyenne de rémunération dans la filière sportive et dans la filière Police municipale peu représentative compte tenu du nombre d'agents concernés et du niveau de rémunération constaté
- des écarts de rémunération importants entre filières mais qui ne sont pas liés à la répartition entre hommes et femmes (différence de traitement indiciaire).

Données relatives à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Les temps partiels facilitant la conciliation vie professionnelle / vie personnelle

La Ville et le CCAS acceptent systématiquement d'accorder les temps partiels sur autorisation à toutes les femmes qui le souhaitent (sauf quotité à 80 %) : aucune nouvelle demande masculine en 2019.

En outre, avec le Protocole de gestion du temps travaillé de la Ville applicable depuis le 1^{er} janvier 2019, les agents disposent de la possibilité de travailler sur 3, 4, ou 4 jours et demi en fonction de leur temps de travail hebdomadaire et des besoins du service (cela permet aux femmes notamment de libérer leur mercredi complet ou après-midi).

Les horaires décalés : des difficultés pour la vie personnelle au quotidien

Plusieurs services de la Ville et du CCAS travaillent en horaires et jours décalés par rapport aux horaires habituels de travail. Il s'agit d'une part des services techniques, agents d'entretien, agents des foires et marchés, agents des services liés au domaine touristique ou de l'animation (travail régulier les samedis et dimanches, ou en soirée notamment pendant le printemps et l'été), et d'autre part les services de la Maison de retraite La Sagesse (travail en nuits et en week-ends).

Le travail sur ces horaires décalés est une des sujétions retenue comme critère de variabilité du nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) des agents qui sont soumis à ces horaires compliqués qui influent notablement sur la vie familiale. Ce critère a été retenu comme devant influencer en plus sur la cotation des postes concernés.

Une expérimentation nouvelle : le télétravail

A compter du 1er janvier 2020, la Ville de Saumur et son CCAS mettent en œuvre une expérimentation de Télétravail au sein de leurs services. En effet, cette opportunité est de plus en plus sollicitée.

Le télétravail quand il est instauré, est en général source de mieux être au travail tant pour les femmes que pour les hommes. Il permet en principe une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle, sous réserve que des bornes claires soient fixées dès le démarrage du télétravail afin que la sphère professionnelle n'empiète pas sur la sphère privée. C'est ce que devra fixer la Charte du télétravailleur en cours d'élaboration.

Un diagnostic des RPS pour repérer les dysfonctionnements

Au cours de l'année 2019, la Ville et le CCAS de Saumur ont aussi engagé un diagnostic des Risques Psycho sociaux au cours duquel les agents ont pu exprimer leurs difficultés dans leur milieu de travail. Le résultat de ce diagnostic ainsi que le programme d'actions actuellement en cours d'élaboration seront présentés fin décembre 2019 en lien étroit avec les élus et agents représentants du personnel au CHSCT.

Il se peut que ressortent des éléments de ce diagnostic, des pistes d'actions relatives à l'articulation vie professionnelle / vie personnelle et à l'amélioration de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans la collectivité.

Données relatives à la prévention de toutes les violences faites aux agents (hommes ou femmes) sur leur lieu de travail et à la lutte contre toute forme de harcèlement

La Direction générale et le service Ressources Humaines de la Ville et du CCAS sont particulièrement mobilisés sur la prévention des violences quelles qu'elles soient. La Ville et le CCAS disposent :

- d'une assistante sociale du travail à raison de 2 permanences par mois, qui reçoit les agents qui le souhaitent de manière anonyme et travaille en relation étroite avec la DRH,
- d'un service de santé au travail intégré au service des ressources humaines constitué d'un agent spécialisé sur ces sujets et d'une conseillère en prévention, ainsi que d'une psychologue du travail qui intervient en vacation quand c'est nécessaire..

En cas de signalement d'une situation difficile, quel que soit l'interlocuteur qui reçoit cette information, tous les moyens disponibles peuvent donc être mis en marche.

Le service de médecine du travail (médecine préventive) auparavant assuré par l'Hôpital de Saumur, a fait l'objet de nombreuses tentatives de recrutement par la Communauté d'agglomération depuis 2 ans. Ces tentatives sont restées vaines pour l'instant dans le cadre de ce qui pourrait devenir un service commun sur le territoire de Saumur Val de Loire.

Ce service est aujourd'hui toujours assuré a minima avec les services de 2 médecins agréés du territoire, dont l'un, médecin généraliste retraité salarié du CCAS.

Le diagnostic RPS déjà évoqué plus haut doit aussi permettre de déceler toutes les faiblesses ou points de vigilance dans l'organisation des services, de repérer les éventuelles formes de violence ou de harcèlement en milieu de travail, de mettre en œuvre un programme d'actions et de prévention.

A noter enfin qu'après les élections professionnelles de décembre 2018, de nouvelles sessions de formation ont été organisées au bénéfice des nouveaux agents représentant le personnel qui ont intégré notamment le CHSCT pour un nouveau mandat. Ces formations intègrent désormais un volet important sur l'écoute des agents sur toutes les problématiques de violences et de harcèlement.