
RECUEIL DES ACTES ADMINISTRATIFS (ANNEXES)

**NUMERO 01
MARS 2022**



RAPPORT D'ORIENTATION BUDGETAIRE

2022

TABLE DES MATIERES

1	Le contexte économique	3
1.1	Sur le plan international :	3
1.2	Dans la zone euro :	3
1.3	Sur le plan national :	4
2	Le budget de l'Etat et les relations financières avec les collectivités locales : la loi de Finances 2022	6
2.1	Des transferts financiers de l'État aux collectivités en augmentation dans le PLF 2022....	7
2.2	La réforme du calcul des indicateurs financiers utilisés dans la répartition des dotations et fonds de péréquation	8
3	Conjoncture des finances locales	10
3.1	Conjoncture des finances locales en 2021 :	10
3.2	Quelles perspectives pour le bloc communal ?	11
3.3	Au niveau local : les communes :	12
4	Prévisions 2022 : les mesures du PLF 2022 à prendre en compte pour la construction du BP 2022	15
4.1	La DGF des communes :	15
4.2	évolution des bases fiscales : Le coefficient de revalorisation forfaitaire des bases de fiscalité pour 2022	16
4.3	Des mesures renforcées de soutien à l'investissement local :	17
5	Conditions d'élaboration du Budget Prévisionnel 2022	18
5.1	Bilan des actions 2021 et perspectives 2022:	18
5.2	Le budget de Fonctionnement	20
5.3	La masse salariale	24
5.4	Le Budget d'Investissement	30

1 LE CONTEXTE ECONOMIQUE

1.1 SUR LE PLAN INTERNATIONAL :

Après le repli généralisé du PIB à l'échelle mondiale provoqué par la première vague épidémique de COVID 19 au 1^{er} trimestre 2020, l'ensemble des grandes économies développées a retrouvé une croissance positive au cours de l'année 2021.

L'arrivée des vaccins en début d'année et l'expérience acquise au fil des différents confinements ont permis de limiter les effets les plus néfastes pour l'activité économique. Les plans de soutien budgétaire massifs ont également largement contribué à atténuer les pertes de croissance.

Néanmoins, la reprise a été différenciée selon les régions du monde. Les Etats-Unis, qui ont débuté très rapidement leur campagne de vaccination en 2021 et qui avaient par ailleurs pris des mesures moins restrictives que l'Europe (au prix d'une mortalité plus élevée), ont redémarré plus vite que le reste du monde. L'Europe avec également des plans de soutiens budgétaires plus hétérogènes (en fonction des capacités respectives des pays) et avec des règles sanitaires plus strictes a peiné davantage à repartir. Enfin, la Chine a largement dépassé son niveau pré-pandémie même si son taux de croissance serait un peu plus faible que par le passé.

Cependant, la reprise a été ralentie compte tenu de plusieurs facteurs :

- D'une part, de la remontée de prix de l'énergie provoquant une accélération de l'inflation au second semestre,
- D'autre part, du fait des pénuries de biens intermédiaires, dont les semi-conducteurs, limitant certaines productions industrielles,
- Et enfin une désorganisation des chaînes logistiques en conséquence des confinements, avec aussi des pénuries de main d'œuvre dans certains secteurs (transport, restauration, etc.).

Le niveau de PIB préalable à la pandémie devrait être rejoint dans la plupart des grandes économies entre la fin de cette année et au premier semestre 2022.

Après -2,8 % en 2020, la croissance mondiale rebondirait à 5,7 % en 2021 puis, ralentirait à 4% en 2022.

1.2 DANS LA ZONE EURO :

Les confinements ayant été plus longs et plus stricts en zone euro et selon les pays, la croissance a redémarré plus tardivement qu'aux Etats-Unis.

Cet été, le tourisme a bénéficié des allègements des contraintes de déplacements et de la hausse de la couverture vaccinale. Les activités de services ont ainsi rattrapé une partie des pertes subies au premier semestre. L'industrie européenne a engrangé des commandes importantes.

En revanche, les pénuries de certains composants et les difficultés d'approvisionnement, ainsi que la hausse importante des prix de l'énergie ont constitué les principaux facteurs d'accélération de l'inflation. **Celle-ci s'est révélée plus forte qu'attendu (4,1 % en zone euro en octobre contre 0,9 % en janvier).**

Du côté des politiques monétaires, les banques centrales des pays du G7 ont maintenu des conditions monétaires et financières accommodantes tout au long des trois premiers trimestres.

La BCE, estimant que l'accélération de l'inflation était conjoncturelle, a réduit légèrement le rythme de ses achats nets d'actifs au 3^{ème} trimestre dans le cadre du PEPP (Pandemic Emergency Purchase Programme).

En 2021, la croissance de la zone euro devrait atteindre 5,1 % (après -6,5 % en 2020) puis, elle ralentirait progressivement en 2022 à environ 4,1 %.

1.3 SUR LE PLAN NATIONAL :

Encore freinée jusqu'au début du printemps 2021 par les contraintes sanitaires, l'économie française s'est bien redressée par la suite. L'industrie manufacturière, qui avait bénéficié jusqu'ici de la reprise de l'économie mondiale, est bridée par les contraintes d'approvisionnement pour certains composants. La résurgence temporaire de l'épidémie au cœur de l'été a aussi un peu pesé sur certaines activités de services.

En moyenne sur l'année 2021, le PIB progresserait d'un peu plus de 6 % selon les dernières projections de la Banque de France.

L'emploi dépasse d'ailleurs déjà le niveau de fin 2019, ce qui se traduit par un taux de chômage comparable à son niveau d'avant crise (8 % au 2^{ème} trimestre 2021).

Au cours des derniers mois, l'inflation a accéléré compte tenu de l'effet conjugué de la hausse des prix de l'énergie et des contraintes d'offre auxquelles ont fait face certains secteurs ont joué. La hausse des prix à la consommation est toutefois restée limitée en France à 1,9 % sur un an en août.

Avec le rattrapage de l'économie, le soutien monétaire procuré par les banques centrales pourrait un peu s'atténuer dans les mois à venir. Toujours très bas (le rendement de l'OAT 10 ans est resté négatif jusqu'à mi-septembre), les taux d'intérêt de marché pourraient donc légèrement augmenter.

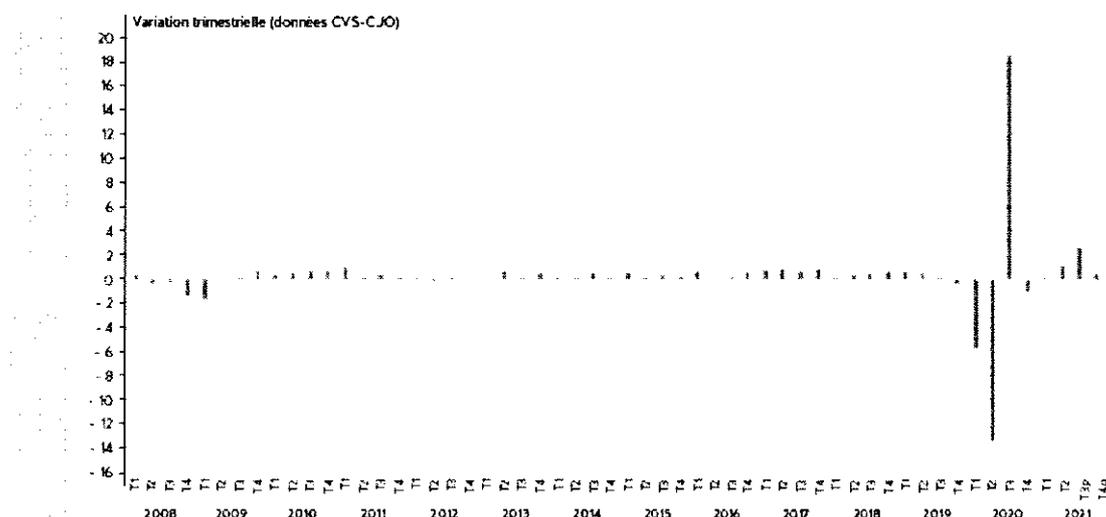
SYNTHESE DES PROJECTIONS FRANCE

	2020	2021	2022
Croissance du PIB réel	- 9,0	6,3	3,7
Taux de variation des prix à la consommation (IPCH)	0,5	1,8	1,4
Taux de chômage (BIT, France entière, moyenne annuelle)	8,0	8,1	8,2

Source : Projections de la Banque de France. 13 septembre 2021

EVOLUTION DU PIB EN FRANCE

© La Banque Postale Collectivités Locales



Source : Insee, Point de conjoncture, 7 septembre 2021.

Dans le cadre du PLF 2022, le gouvernement a présenté, le 12 octobre dernier, un plan d'investissement France 2030 doté d'un budget de 30 milliards d'euros sur 5 ans dont entre 3 et 4 milliards investis en 2022.

Réparti en 10 objectifs, ce plan a pour objectif de booster et rénover l'industrie française en consacrant la moitié de ces dépenses en faveur de la transition écologique (l'émergence de petits réacteurs nucléaires, les biomédicaments ou l'avion bas carbone...)

France 2030 : Objectifs		
Energie	Faire émerger en France des réacteurs nucléaires de petite taille, innovants et avec une meilleure gestion des déchets. Devenir le leader de l'hydrogène vert. Décarboner notre industrie.	8 milliards
	Produire près de 2 millions de véhicules électriques et hybrides. Produire le premier avion bas-carbone.	
Alimentation	Investir dans une alimentation saine, durable et traçable.	2 milliards
Santé	Produire 20 biomédicaments contre les cancers, les maladies chroniques dont celles liées à l'âge et de créer les dispositifs médicaux de demain.	3 milliards
Culture	Placer la France à nouveau en tête de la production des contenus culturels et créatifs.	
Espace et fonds marins	Prendre toute notre part à la nouvelle aventure spatiale. Investir dans le champ des fonds marins.	2 milliards

Par ailleurs, le 3 septembre 2020, le Gouvernement a présenté France Relance, son plan pour l'économie doté de 100 milliards d'euros, dont 35 milliards pour la transition énergétique, 34 pour la compétitivité des entreprises et 36 pour la cohésion sociale et territoriale.

Dans un dossier de presse de mai 2021, le Gouvernement a annoncé dans ce cadre, un soutien inédit aux collectivités locales de 10,5 milliards d'euros, évoquant ainsi une territorialisation de la relance.

Ces montants sont répartis comme suit :

- 4,2 milliards d'euros pour compenser les pertes de recettes (clause de sauvegarde du bloc communal, avances aux départements en matière de DMT0 ou soutien aux autorités organisatrices de la mobilité par exemple) ;
- 3,7 milliards d'euros pour des mesures sectorielles (réhabilitation de friches, développement des mobilités, accélération de la transition numérique...) ;
- 2,5 milliards d'euros pour les investissements du quotidien, dont :
 - 950 millions de dotation de soutien à l'investissement local (DSIL) exceptionnelle (transition écologique, résilience sanitaire et préservation du patrimoine),
 - 950 millions pour la rénovation énergétique des bâtiments des communes, intercommunalités et départements,
 - 600 millions pour la dotation régionale d'investissement (DRI) au titre de la rénovation thermique des bâtiments publics et des mobilités.

2 LE BUDGET DE L'ETAT ET LES RELATIONS FINANCIERES AVEC LES COLLECTIVITES LOCALES : LA LOI DE FINANCES 2022

Le projet de loi de finances pour 2022 a été adopté par les députés le mercredi 15 décembre, en lecture définitive. La veille, le Sénat avait rejeté le texte par une motion, sans examiner la version issue de la nouvelle lecture à l'Assemblée, dénonçant « une folie dépensière » et « un budget de campagne électorale ». Le mardi 28 décembre 2021, le Conseil constitutionnel a rendu un avis favorable, le Président de la République a promulgué la loi de finances pour 2022 n° 2021-1900, le Jeudi 30 décembre 2021 pour une parution au Journal officiel n° 304 le 31 décembre 2021

Selon les prévisions du gouvernement prise en compte pour l'élaboration de la loi de finances pour 2022, la situation des finances publiques devrait s'améliorer en 2022, après deux années marquées par un budget de crise pour répondre aux conséquences de l'épidémie de Covid-19. **La croissance en 2022 devrait être toujours soutenue, avec une prévision de +4% (après un fort rebond de 6,25% en 2021), permettant au déficit public de diminuer à 5% du PIB en 2022 (contre -8% en 2021).** Sous l'effet de la reprise économique et de la baisse du déficit public, **le taux d'endettement passerait à 113,5% du PIB en 2022, contre 115,3% en 2021.**

La loi de finance 2022 est la dernière de l'actuel quinquennat qui se conclura dès avril 2022 et le dernier de l'actuelle loi de programmation des finances publiques 2018 2022. **Cette loi de finance ne présente pas de mesures impactant de manière importante les collectivités locales.**

En effet, les mesures sont assez succinctes après les bouleversements fiscaux de la suppression de la taxe d'habitation et la baisse de 10 milliards d'euros des impôts de production dans les deux derniers budgets.

Conformément aux engagements du gouvernement, **les dotations et en particulier la DGF, sont stabilisées et les dotations de solidarité urbaine et rurale (DSU et DSR) augmenteront, en 2022, chacune de 95 millions d'euros.**

Parmi les principales mesures à retenir, ce budget contient une réforme de la péréquation régionale, la compensation intégrale pendant dix ans pour les nouvelles constructions de la perte de recettes liée à l'exonération de la taxe foncière sur les propriétés bâties, , l'expérimentation de la recentralisation du financement du RSA et l'autorisation d'une réforme par voie d'ordonnance du régime de la responsabilité des gestionnaires publics mais aussi **une réforme a minima des indicateurs financiers.**

La réforme des indicateurs fiscaux et financiers, rendue nécessaire par la suppression de la taxe d'habitation, fera l'objet d'une présentation détaillée (Cf. point 2.2).

Enfin, compte tenu des efforts importants déployés par l'Etat durant la crise sanitaire et l'évolution de l'endettement public, les collectivités locales devraient être à nouveau mises à contribution pour participer au redressement des finances publiques dans les années à venir.

2.1 DES TRANSFERTS FINANCIERS DE L'ÉTAT AUX COLLECTIVITES EN AUGMENTATION DANS LE PLF 2022

Les transferts financiers de l'état aux collectivités comprennent :

- Les transferts financiers aux collectivités comprenant la fiscalité transférée et le financement de formation professionnelle,
- Les transferts financiers hors fiscalité transférée et apprentissage comprenant les subventions aux autres ministères, les dégrèvements et les amendes de police,
- Les concours de l'Etat aux collectivités locales comprenant les prélèvements sur recette (DGF, FCTVA, DRCTP...), les crédits de la mission RCT (Relation avec les Collectivités territoriales), la TVA des Régions et la TVA du fond de sauvegarde des départements.

Initialement établi à hauteur de 105,5 Mds d'Euros contre 104,2 Mds d'Euros en 2021, l'examen du projet de loi de finance examiné en commission et à l'Assemblée Nationale a porté l'ensemble des concours financiers de l'état aux collectivités à 105,9 Mds d'Euros.

2.1.1 Concours financiers de l'État aux collectivités territoriales (52,7 Mds €) :

Ces concours financiers de l'État aux collectivités territoriales progressent de 0,6 Mds € par rapport à 2021 pour atteindre 52,7 Mds € hors mesures exceptionnelles de soutien pendant la crise sanitaire, sous l'effet de nouvelles mesures :

- Création d'une dotation de compensation de la baisse du dispositif de compensation péréquée pour les départements,
- Instauration d'un fonds d'urgence au profit des collectivités sinistrées par la tempête Alex dans les Alpes Maritimes,
- Doublement de la dotation biodiversité, bénéficiant aux collectivités hébergeant des zones naturelles protégées sur leur territoire.

2.1.1.1 Les prélèvements sur recette de l'Etat en faveur des collectivités (43,21 Mds € en 2022) :

Les Prélèvements Sur Recette (PSR) de l'État en faveur des collectivités représentent une part prépondérante des concours financiers de l'État (82%). Les PSR de l'État en faveur des collectivités s'élèvent à 43,21 Mds € en 2022 c'est à dire hors dispositifs exceptionnels adoptés durant la crise sanitaire, en hausse de 292 millions par rapport à la LFI 2021. Cette évolution est principalement due à :

- La hausse prévisionnelle de 352 millions de compensations liées de la réduction de 50% des valeurs locatives de TFPB et CFE des locaux industriels, afin de neutraliser les effets de la réforme des impôts de production
- L'augmentation prévisionnelle de 41 millions de compensation d'exonérations relatives à la fiscalité locale due essentiellement à la progression de la compensation de l'exonération de CFE pour les entreprises dont le chiffre d'affaires est inférieur à 5 000 €
- La baisse de 50 millions de deux dotations au titre de la minoration des variables d'ajustement
- La diminution anticipée de 46 millions du FCTVA

2.1.1.1.1 Stabilité de la DGF en 2022

La DGF 2022 est stable avec un montant de 26,786 Mds € dont 18,3 milliards pour le bloc communal et 8,5 milliards pour les départements. L'évolution du montant de la DGF à périmètre courant par rapport à 2021 tient à deux mesures :

- L'ajustement du montant de la dotation de compensation du département de la Réunion afin de tirer les conséquences de la recentralisation du financement du RSA
- L'absence de nouvel abondement du fonds d'aide au relogement d'urgence

2.1.1.1.2 Variables d'ajustement comme en 2021 une baisse très réduite en 2022

Le PLF prévoit une minoration très limitée des variables d'ajustement de 50 millions pour 2022 uniquement fléchée sur les régions Elle concerne la dotation de compensation de la réforme de la taxe professionnelle (ainsi que la dotation pour transferts de compensations d'exonérations de fiscalité directe locale).

Les variables d'ajustement du bloc communal et des départements sont épargnées.

Comme en 2020 et 2021 la minoration des variables d'ajustement se fera au prorata des recettes réelles de fonctionnement de leurs bénéficiaires pour 2022.

2.1.1.1.3 Hausse de la péréquation verticale (DSU et DSR) financée par l'écêtement des dotations forfaitaires :

Elle représente 230 millions € en 2022 contre 220 millions € sur 2021. Pour la 4^{ème} année consécutive, la progression de la péréquation (DSU et DSR) sera financée intégralement au sein de la DGF par l'écêtement des dotations forfaitaires des communes et départements et de la dotation d'intercommunalité des EPCI.

2.1.1.2 Les crédits de la mission RCT : les dotations de soutien à l'investissement local en hausse pour 2022

Les dotations d'investissement allouées aux communes et EPCI s'élèvent à 2,1 milliards € dans le PLF 2022, montant en hausse (lié à la DSIL) comparativement à 2021 :

- **Dotations d'équipement des territoires ruraux (DETR) : 1 046 millions €**
- **Dotations de soutien à l'investissement local (DSIL) : 907 millions € (+337 millions € par rapport à 2021)**
- **Dotations politiques de la ville (DPV) : 150 millions €**
- **La dotation de soutien à l'investissement des départements (DSID) est quant à elle renouvelée au même niveau que l'année passée : 212 millions €.**

2.2 LA REFORME DU CALCUL DES INDICATEURS FINANCIERS UTILISES DANS LA REPARTITION DES DOTATIONS ET FONDS DE PEREQUATION

La loi de finance pour 2022 introduit un nouveau calcul des indicateurs financiers dont l'objectif est de neutraliser les effets des réformes fiscales en tenant compte du nouveau panier de ressources des collectivités.

En effet, la suppression de la taxe d'habitation, mais également, la part départementale de foncier bâti reversée aux communes, la fraction de TVA aux EPCI et aux départements ainsi que la compensation des pertes de recettes liées à la réforme des valeurs locatives des locaux industriels) impact le calcul des différents indicateurs de richesse des territoires (potentiel, fiscal et financier, effort fiscal...).

Afin de renforcer la capacité des indicateurs à refléter une image fidèle de la richesse relative des collectivités concernées, plusieurs impositions communales (droits de mutation à titre onéreux perçus par les communes, taxe locale sur la publicité extérieure) seraient intégrées au calcul du potentiel financier des communes et du potentiel financier agrégé utilisé pour la répartition du FPIC.

De plus, il est proposé la simplification du calcul de l'effort fiscal et de l'effort fiscal agrégé en le centrant sur les produits perçus par la commune elle-même plutôt que sur la pression fiscale subie par les ménages sur le territoire d'une commune.

Afin d'éviter des évolutions trop importantes dans la répartition des dotations, le gouvernement a prévu un système de lissage des corrections. Les modalités de calcul de cette fraction de correction seront précisées par décret.

2.2.1 Quel impact sur vos indicateurs : quelques exemples

Une étude a été réalisée par le cabinet de conseil Finance active sur un panel de communes adhérentes, sur l'ensemble du territoire national, afin de déterminer :

- **L'évolution des indicateurs financiers**
- **L'impact de ces évolutions**
- **Les communes plutôt « gagnantes » de la réforme**
- **Les communes plutôt « perdantes » de la réforme**

Il ressort de cette étude que l'ensemble des potentiels évoluent à la hausse et efforts fiscaux à la baisse. Les DMTO représentent en moyenne 3,5% des RRF des communes du panel et seulement 22% des communes du panel ont mis en place la majoration de la THRS.

Les communes dont l'évolution des DMTO serait proche de la moyenne et qui n'auraient pas mise en place de majoration de THRS verraient leur potentiel fiscal par habitant progresser de 4 % à 7%. Ces communes ne seraient pas impactées par la réforme.

A contrario, les communes dont le PFi / hab évoluerait de plus de 7% constateraient un impact sur l'évolution de leurs dotations. Il s'agit de communes plutôt urbaines dont les DMTO sont supérieurs à la moyenne et qui auraient mises en place une majoration THRS car situées dans des zones touristiques (littorales...).

Les communes rurales ou urbaines dont le revenu par habitant est inférieur à la moyenne et qui n'auraient pas mises en place de majoration THRS avec une dynamique de DMTO faible seraient les « gagnantes » de la réforme des indicateurs.

La ville d'Oullins, avec des droits de mutation représentant 6,29% des RRF au CA 2021 et en forte évolution sur les 3 dernières années (5 % des RRF en 2019) est au-dessus de la moyenne nationale.

De même, avec un revenu imposable par habitant de 15 270,28 €, Oullins se situe au-dessus de la moyenne des collectivités (moyenne nationale établie à 14 234.37 €).

En revanche, la ville n'a pas mise en place de majoration THRS.

➤ **Oullins ferait donc partie des communes « perdantes » avec la réforme des modes de calculs des indicateurs financiers. L'impact pourrait se traduire, à partir de 2023, hors mesures de lissage, par :**

- **Une hausse des contributions au FPIC,**
- **Une hausse de l'écrêtement de la Dotation Forfaitaire,**
- **Une baisse des versements de l'état au titre de la DNP**
- **Et éventuellement une baisse des montants attribués au titre de la DSU.**

2.2.2 Les points clés de la réforme des indicateurs financiers

Il est intégré de nouvelles ressources au calcul du potentiel fiscal : DMTO (moyenne des 3 dernières années), taxe sur la publicité extérieure (TLPE), taxe sur les pylônes, majoration de la THRS et la taxe additionnelle à la taxe sur les installations nucléaires

✓ Ainsi, l'ensemble des potentiels fiscaux va évoluer à la hausse, comme le potentiel fiscal moyen

✓ Simplification du calcul de l'effort fiscal en le centrant uniquement sur les impôts levés par la commune (et non plus commune + EPCI)

✓ Ainsi, les efforts fiscaux vont évoluer à la baisse, comme l'effort fiscal moyen

✓ Les indicateurs 2022 seront calculés avec les données N-2 (et non N-1 comme d'habitude) afin qu'il n'y ait aucun impact sur 2022 !

✓ Les premiers effets de cette réforme se feront sentir à partir de 2023 et seront lissés sur 6 années (période 2023-2026) afin de ne pas qu'il n'y ait pas de variations trop importantes sur la répartition actuelle des dotations. Les modalités en seront précisées par décret début 2022

3 CONJONCTURE DES FINANCES LOCALES

3.1 CONJONCTURE DES FINANCES LOCALES EN 2021 :

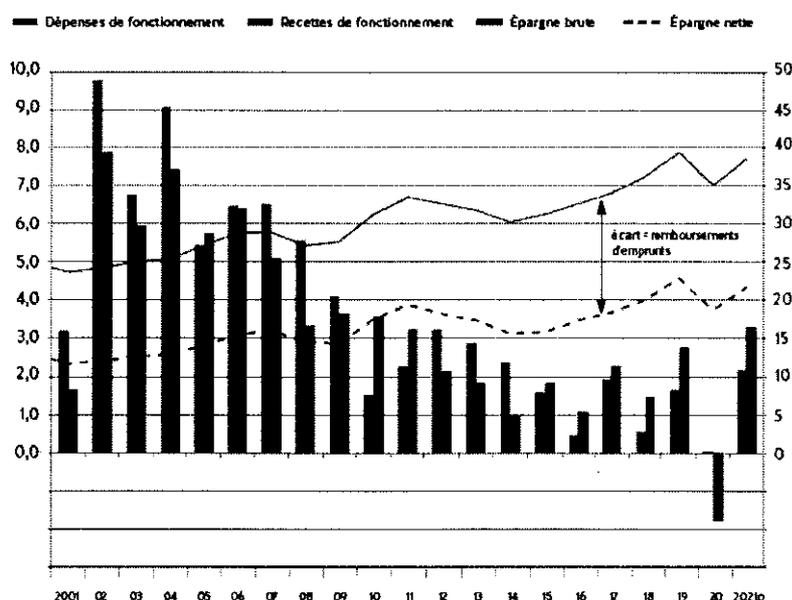
L'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire et une présence accrue des collectivités au plus près de leur territoire, des administrés, des entreprises, des associations ainsi que de leurs agents (achats de matériel de protection sanitaire, autorisations spéciales d'absence, subventions, aides, création de fonds de soutien...). L'épargne brute du secteur public local s'est repliée de plus de 10 % et les investissements directs ont chuté.

Si les impacts de la crise sanitaire devraient se faire sentir sur l'année 2021, celle-ci devrait être, néanmoins, marquée par une accélération de l'investissement, une progression des recettes de fonctionnement, du fait de la reprise, plus importante que l'évolution des dépenses de fonctionnement.

Dans ce contexte, les collectivités locales devraient voir leur niveau d'épargne brute progresser à la faveur de marges de manœuvre financières retrouvées, mais qui demandent à être confortées.

LES COMPOSANTES DE L'ÉVOLUTION DE L'ÉPARGNE BRUTE DES COLLECTIVITÉS LOCALES

© La Banque Postale Collectivités Locales



L'épargne brute, qui correspond au solde de la section de fonctionnement et sert à financer les remboursements d'emprunts et les investissements, progresserait de 9,4 %, résultat de recettes courantes plus dynamiques que les dépenses. Avec un niveau de 38,5 milliards d'euros, elle serait néanmoins plus faible qu'en 2019 (39,3 milliards d'euros). Les collectivités locales retrouveraient donc des marges de manœuvre financières sans toutefois reconstituer leurs capacités d'avant-crise. Cette hausse est surtout visible pour les départements et les communes compte tenu de la forte croissance des DMTO. Une fois déduits les remboursements d'emprunts (16,7 milliards d'euros), l'épargne nette, avec un niveau de 21,7 milliards d'euros, financerait 36 % des investissements.

Les dépenses d'investissement enregistreraient une croissance de 6,9 % et se rapprocheraient du niveau de 2019. Le renouvellement des mandats intervenus en 2020 pour le bloc communal et le calendrier électoral particulier en 2021 pour les départements et les régions, la crise sanitaire et la participation au Plan de relance bouleversent le rythme traditionnel d'évolution des investissements.

Mais les difficultés d'approvisionnement en matières premières et la hausse du coût des chantiers pourraient venir freiner la reprise. En effet, sur les six premiers mois de l'année 2021, comparés à la même période en 2020, les index BT01 et TP01 enregistrent des progressions de + 3,8 % et + 2,9 %.

Les recettes d'investissement (hors dette) qui enregistreraient une forte progression (+ 8,2 %) et couvriraient 37% des dépenses d'investissement.

Compte tenu de la baisse des investissements constatés en 2020, le fonds de compensation de la TVA (FCTVA) serait en léger retrait. En revanche, les dotations d'investissement (DSIL, DETR, DSID et DSIL exceptionnelle votée à l'été 2020 dans le cadre du PLFR3) devraient connaître des évolutions dynamiques, reflétant le soutien que l'État apporte aux collectivités notamment dans le cadre du Plan de relance.

Les subventions reçues progresseraient fortement compte tenu de l'évolution des crédits aux régions (gestion des fonds européens et enveloppe perçue dans le cadre de leur accord de méthode signé avec l'État en juillet 2020).

Le complément du financement est apporté par les emprunts nouveaux qui représenteraient 34 % des dépenses d'investissement seraient quasiment stables (- 0,4 %) en 2021.

Les remboursements seraient en hausse de 2,1 % mais leur volume étant moindre que celui des emprunts nouveaux, l'encours de dette des collectivités locales progresserait de 2,1 % (7,5% du PIB)

La trésorerie des collectivités locales devrait rester stable par rapport à l'an dernier.

3.2 QUELLES PERSPECTIVES POUR LE BLOC COMMUNAL ?

3.2.1 Les prévisions 2021 pour le bloc communal :

En 2021, les budgets (hors dette) des communes et des groupements à fiscalité propre atteindraient 149 milliards d'euros, en progression de 3,2 % après un recul de 4,2 % en 2020.

Cette évolution serait tirée vers le haut par les investissements, en forte croissance, + 6,7 %, après le net repli de 2020 (- 15,3 %) lié à la crise sanitaire et aux échéances électorales.

La reprise des dépenses de fonctionnement serait de l'ordre de 2,1 %, notamment du fait des charges à caractère général qui retrouveraient leur niveau d'avant crise.

Les recettes de fonctionnement enregistreraient un dynamisme plus important que les dépenses (+ 3,1 %), le produit des services progressant fortement à la suite de la réouverture des services ; mais les évolutions des recettes d'impôts et des dotations seraient perturbées par les différentes réformes fiscales.

L'épargne brute augmenterait sensiblement (+ 7,8 %) ainsi que les recettes d'investissement dopées par les crédits ouverts dans le cadre du Plan de relance comme par l'engagement des départements et des régions en termes de subventions.

L'encours de dette progresserait de 1,2 % sous l'effet d'un volume d'emprunts en hausse de 3,8 % alors que les remboursements seraient quasiment stabilisés (+ 0,9 %).

3.2.2 Quelles perspectives pour le bloc communal en 2022 et notamment en matière d'investissement, dans un contexte d'incertitude sur la sécurisation des marges de manœuvres financières ?

Traditionnellement, la première année suivant le renouvellement des mandats municipaux sont marquées par une baisse du niveau d'investissement.

Or 2021, compte tenu des impacts de la crise sanitaire (confinements successifs et décalage des élections d'un trimestre), s'est accompagnée d'une progression des investissements. Cette progression s'explique par le fait que la fin de certains projets a dû être repoussée et par la volonté des équipes municipales de participer au Plan de relance.

L'incertitude porte donc davantage sur le niveau des investissements en 2022, du fait, en particulier des incertitudes concernant les marges de manœuvres financières. En effet, La fiscalité « ménage » repose essentiellement sur la taxe foncière sur les propriétés bâties (TFPB). Si en raison du retour de l'inflation, la revalorisation des bases sera supérieure à celle de 2021, le recours au levier fiscal, qui ne s'appuie dorénavant que sur les propriétaires, devrait rester très mesuré pour les communes.

Pour les groupements à fiscalité propre, les recettes de la fiscalité économique, et en particulier de la CVAE, pourraient en 2022 accuser une baisse relativement forte, les effets de la crise économique se faisant sentir avec au moins deux ans de décalage.

Par ailleurs, la forte croissance des DMTD qui a soutenu la hausse de l'épargne en 2021, ne devrait pas atteindre un niveau aussi exceptionnel en 2022.

La loi de finances pour 2022 maintient le gel de la dotation globale de fonctionnement avec néanmoins une poursuite accentuée de la hausse des dotations de solidarité urbaine et rurale (DSU, DSR, + 190 millions d'euros, après + 180 les années précédentes) dont le financement sera une nouvelle fois assuré par écrêtement de la Dotation Forfaire. La réforme des indicateurs financiers pour le calcul des dotations et de la péréquation serait introduite dans ce PLF mais n'aurait d'effet qu'à partir de 2023.

Du côté des dépenses, la masse salariale pourrait, après quelques années d'évolution modérée, accélérer à nouveau en raison des négociations pour les agents du secteur médico-social, de l'alignement sur le Smic de l'indice minimum de traitement en octobre 2021, de la revalorisation de la grille indiciaire des agents de catégorie C au 1er janvier 2022 et du déploiement du Rifseep (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel), et ce quel que soit l'impact du passage aux 1 607 heures.

Au-delà de 2022, un questionnement majeur reste en suspens, quelle forme prendra la participation des collectivités locales au redressement des comptes publics ? Faut-il s'attendre à une nouvelle génération de contrats de type Contrats de Cahors avec une norme d'évolution contrainte des dépenses de fonctionnement ou bien les recettes locales pourraient-elles à nouveau être sollicitées comme ce fut le cas avec la ponction opérée sur la dotation globale de fonctionnement entre 2014 et 2017 ?

3.3 AU NIVEAU LOCAL : LES COMMUNES :

3.3.1 Une année post-électorale atypique avec des investissements en hausse :

L'impact de la crise sanitaire et économique sur les équilibres financiers des communes a été moins fort qu'attendu.

En 2020, leur épargne brute a diminué de 7,2 % pour revenir à un niveau proche de celui de 2018. Les investissements ont chuté de plus de 16 % pour retrouver leur niveau de 2017. Leur capacité de désendettement était de 5 ans, largement en-deçà du seuil prudentiel de 12 ans fixé par la loi.

Les communes, dans leur ensemble, disposaient donc des capacités financières pour rebondir et participer au Plan de relance. En revanche, la crise n'a pas impacté toutes les communes de la même façon et notamment touristiques. L'État a soutenu ces territoires mais de façon très ciblée : seules 4 066 communes ont bénéficié de la clause de sauvegarde pour un montant global de 133 millions d'euros.

En 2021, les communes devraient voir leur niveau d'épargne brute progresser de près de 10,6 % par rapport à 2020 et de 2,6 % par rapport à 2019 (année d'avant crise et niveau historique).

Les dépenses de fonctionnement augmenteraient de 1,5 % :

- **Les frais de personnel (54 % des charges courantes) progresseraient de 1,1 % après une quasi-stabilisation (+ 0,5 %) en 2020. Cette légère hausse de la masse salariale s'explique par une croissance modérée des effectifs et la revalorisation de l'indice minimum à compter seulement d'octobre 2021.**
- **Les charges à caractère général (24 % des charges courantes) augmenteraient plus fortement (+ 4,5 % après - 6,0 % en 2020) en raison de la réouverture des services après les périodes de confinement, mais aussi d'une reprise de l'inflation (+ 1,8 %)**
- **Les dépenses d'intervention seraient en progression de + 1,4 % : les dépenses d'action sociale seraient encore orientées à la hausse, conséquence de la crise économique et sociale, et les subventions versées (notamment aux associations) après la pause de 2020, croîtraient à nouveau.**
- **Les intérêts de la dette poursuivraient leur décline (- 6,5 %).**
- **Enfin, les autres dépenses de fonctionnement se contracteraient de 10 % après la très forte croissance de 2020 marquée par l'inscription de dépenses exceptionnelles au titre de la crise sanitaire. Il est à noter que la faculté d'étalement budgétaire sur cinq ans des charges correspondantes n'aura en fin de compte été utilisée que de façon très marginale.**

Les recettes de fonctionnement progresseraient de 2,8 % principalement sous l'effet de recettes tarifaires et domaniales qui retrouveraient un niveau plus conforme aux années antérieures :

- Les recettes fiscales, principale ressource communale, augmenteraient de 1,4 %. Depuis cette année 2021, les communes perçoivent uniquement le foncier bâti des départements à la place de la taxe d'habitation (TH) sur les résidences principales. La taxe foncière sur les propriétés bâties (TFPB) représente dorénavant 86 % de la fiscalité directe communale et 56 % de la fiscalité totale. La progression des recettes fiscales a été limitée par une revalorisation forfaitaire des bases de 0,2 % et par la réforme des valeurs locatives des locaux industriels. Le recours au levier fiscal serait quasiment nul.
- Les autres impôts et taxes seraient surtout portés par une croissance très élevée des droits de mutation à titre onéreux de l'ordre de 20 %.
- Conséquence de la réforme fiscale, les dotations et compensations fiscales seraient en hausse de 2,5 %, la compensation des pertes de bases industrielles sur la CFE et la TFPB (1,7 Mds €) serait atténuée par la suppression des compensations de TH consécutives de la réforme (1,4 Mds €). Les compensations d'exonération de TH sont dorénavant intégrées dans le calcul du nouveau produit de TFPB.
- La dotation globale de fonctionnement reste globalement stable.
- Les produits des services, qui se sont repliés de 22,7 % en 2020 en raison du confinement et de la fermeture de certains services de proximité (restauration scolaire, accueil de loisirs, activités sportives...), seraient en hausse de 19,6 % par rapport à 2020 mais en recul de 7,6 % par rapport à 2019 en raison des mesures de protection sanitaire en vigueur en 2021.
- Les autres recettes et les participations reçues retrouveraient, après une baisse marquée en 2020, le niveau de 2019.

Les dépenses d'investissement (hors remboursements de la dette) afficheraient une croissance de 5,8 % :

- Cette progression atypique en année post-électorale s'explique par le très fort repli de ces dépenses enregistré en 2020 (- 16,2 %). Si un repli est habituel en année électorale, celui-ci a été accentué par la crise sanitaire et le report des élections.
- L'année 2021 devrait donc enregistrer le rattrapage correspondant à des travaux prévus en 2020 et décalés dans le temps, mais également traduire la volonté des élus communaux de participer au Plan de relance, encouragé en ce sens par les différentes aides étatiques.

Ces dépenses d'investissement seraient financées à 31 % par une épargne nette en forte augmentation, et pour plus de la moitié (51 %) par les dotations et subventions d'investissement (11,4 milliards d'euros) qui croîtraient de 5,1 %, principalement sous l'effet des crédits de la DSIL exceptionnelle mise en place par l'État. Le recours à l'emprunt, en hausse de 3%, viendrait compléter le financement.

Compte tenu du niveau des remboursements, le flux net de dette resterait légèrement négatif.

3.3.2 Des ressources fiscales bouleversées en 2021 :

En 2021, les recettes fiscales de l'ensemble des collectivités locales sont modifiées par deux réformes : la suppression de la taxe d'habitation sur les résidences principales et la diminution des impôts de production.

3.3.2.1 La suppression de la Taxe d'Habitation sur les Résidences Principales (THRP) :

La loi de finances pour 2020 a entériné la suppression définitive de la THRP pour l'ensemble des contribuables à l'horizon 2023.

La THRP payée en 2021 et 2022 par les derniers contribuables est désormais perçue par l'État.

À partir de 2021, les communes bénéficient du produit de taxe foncière sur les propriétés bâties (TFPB) qui revenait aux départements. L'écart entre la THRP 2020 disparue (TH 2020 au taux de 2017 complété des compensations de TH 2020 et de la moyenne des rôles supplémentaires 2018-2020) et la part départementale de TFPB, est compensé par l'État par le biais d'un coefficient correcteur assure la neutralité de la réforme.

À partir de 2021, les groupements à fiscalité propre perçoivent une fraction de TVA à la place de la THRP. Elle est égale aux bases de THRP 2020 et augmentera comme la TVA nationale à partir de 2022.

À partir de 2021, les départements et les collectivités territoriales uniques perçoivent une fraction de TVA à la place de la TFPB.

3.3.2.2 La baisse des impôts de production :

Dans le but de relancer la compétitivité des entreprises, la loi de finances pour 2021 entérine la diminution dès 2021 de trois impôts dits « de production » :

- **Cotisation sur la Valeur Ajoutée des Entreprises (CVAE) est divisée par deux. Le taux d'imposition théorique sur la valeur ajoutée passe de 1,5 % à 0,75 %.**

La loi organise également une compensation pour les collectivités locales calculée par référence aux taux 2020. La CVAE était en 2020, perçue à 26,5 % par le bloc communal, 23,5 % par les départements et 50 % par les régions. À compter de 2021 la part régionale est supprimée, ce qui entraîne une nouvelle répartition entre le bloc communal (53 %) et les départements (47 %) qui continuent néanmoins de percevoir les mêmes montants. La perte de recettes pour les régions est compensée par une nouvelle fraction de TVA.

- **Pour les établissements industriels, les bases d'imposition à la cotisation foncière des entreprises (CFE) et à la TFPB sont également divisées par deux.**

Conformément à l'objectif fixé par la loi de finances pour 2021, la réévaluation des valeurs locative des locaux industriels a permis de diviser par deux la valeur des bases d'imposition et une diminution équivalente de la cotisation payée par les contribuables concernés au titre de la CFE et de la TFPB. La perte enregistrée par les communes et les groupements à fiscalité propre est compensée par l'état sous la forme d'une dotation comptabilisée au titre des « prélèvements sur recettes » de l'État. Si la dynamique des bases est bien pour l'instant prise en compte dans ce calcul, le pouvoir de taux des collectivités locales est amoindri, qui ne s'applique plus sur les bases perdues.

4 PREVISIONS 2022 : LES MESURES DU PLF 2022 A PRENDRE EN COMPTE POUR LA CONSTRUCTION DU BP 2022

4.1 LA DGF DES COMMUNES :

La DGF des communes comprend la dotation forfaitaire (DF) et les dotations de péréquation verticale (DSU, DSR et DNP).

4.1.1 Ecrêtement de la Dotation Forfaitaire :

La Loi de Finances 2022 n'apporte aucune modification notable à ces dotations. Toutefois, la DF demeure soumise au mécanisme d'écrêtement pour financer les abondements des enveloppes de la péréquation verticale, notamment celles de la DSU et DSR, qui en 2022 augmentent de 95 M€ chacune.

En revanche, l'ensemble des dotations sera impacté, à compter de 2022, par la réforme des indicateurs de richesse. Ces nouveaux calculs ont comme objectif de neutraliser la réforme de la taxe d'habitation sur les résidences principales en vigueur depuis début 2021. Par conséquent, les potentiels fiscaux et financiers des communes seraient impactés et, indirectement, les calculs des dotations.

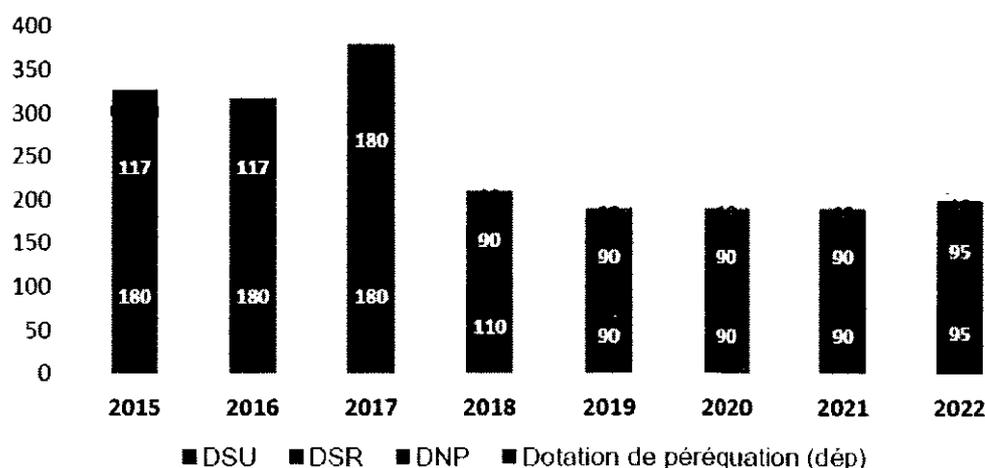
Il faudra, cependant, attendre l'été prochain, afin d'avoir davantage d'informations suite à la publication des « Notes d'informations ».

➤ Pour le calcul de la Dotation Forfaitaire 2022, il sera appliqué un écrêtement de la Dotation Forfaitaire correspondant à 105% de celui constaté en 2021 tout en prenant en compte l'évolution de la population DGF (population Insee 2019 (en vigueur au 01/01/2022), majorée du nombre de résidences secondaires (fiche DGF 2021)).

4.1.2 Péréquation verticale : des enveloppes en hausse pour la DSU et la DSR

Pour 2022, les abondements de DSU et de DSR augmentent de 95 M€ ; en 2021 et en 2020 ces deux enveloppes avaient été abondées de 90 M€ chacune. Les communes éligibles à ces dotations bénéficieront ainsi de ces augmentations.

Détail des abondements des dotations de péréquation verticale (en M€)



➤ Pour 2022, la Ville d'Oullins restant éligible, la progression de la DSU en 2022 devrait être légèrement supérieure. Néanmoins par prudence, il est préférable de retenir la même progression qu'en 2021.

4.1.3 FPIC : Une enveloppe globale toujours stable

L'enveloppe globale du Fonds de Péréquation des ressources Intercommunales et Communales (FPIC) est de nouveau maintenue à 1 milliard d'euros.

Cependant, des variations individuelles pourraient être amplifiées cette année par la révision des potentiels financiers, utilisés pour la répartition du FPIC.

- Par prudence, il serait nécessaire de prévoir un montant de contribution (en dépenses) au FPIC légèrement supérieur à celui versé en 2021. En revanche, compte tenu de l'évolution dynamique des DMTO (puisque'il s'agit d'une des nouvelles recettes fiscales intégrées au calcul du potentiel financier), l'évolution de notre contribution au FPIC devrait être beaucoup plus forte à partir de 2023.

4.1.4 Le financement de l'enveloppe normée via les variables d'ajustement

Le PLF pour 2022 fixe le montant de la dotation globale de fonctionnement (DGF) mais également les variables d'ajustement qui permettront de financer l'enveloppe normée.

En 2022, le montant de la minoration des variables d'ajustement atteint ainsi 50 M€, montant identique à celui de la LF pour 2021. La DCRTTP du bloc communal est épargnée en 2022 comme en 2021.

Répartition 2022 de l'écrêtement des variables d'ajustement :

Variable d'ajustement	Baisse de l'enveloppe (en M€) en LF 2021	Baisse de l'enveloppe (en M€) en PLF 2022
DCRTTP département	-5 M€	0 M€
DCRTTP Région	-7,5 M€	-25 M€
DCRTTP Bloc Communal	0 M€	0 M€
Dot. Carré Département	-20 M€	0 M€
Dot. Carré Région	-17,5 M€	-25 M€
TOTAL	- 50 M€	- 50 M€

4.2 EVOLUTION DES BASES FISCALES : LE COEFFICIENT DE REVALORISATION FORFAITAIRE DES BASES DE FISCALITE POUR 2022

Comme le prévoit l'article 1518 bis du Code général des impôts (CGI), à compter de 2018, les valeurs locatives foncières sont revalorisées en fonction de l'inflation constatée (et non plus en fonction de l'inflation prévisionnelle, comme c'était le cas jusqu'en 2017).

Le taux d'inflation est calculé en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation harmonisée entre le mois de novembre 2021 et le mois de novembre 2020 (pour application en 2022).

En 2020, l'IPCH constatée en novembre était de +0,2% par rapport à novembre 2019, le coefficient légal a donc été de +0,2% en 2021 (contre +1,2% en 2020).

Compte tenu de la très forte évolution du niveau d'inflation sur la fin de l'année 2021, l'IPCH constaté en novembre 2021 sera de 3,4%.

- Aussi, le coefficient de revalorisation forfaitaire des bases fiscales qui s'appliquera en 2022 sera de 3,4%.

4.3 DES MESURES RENFORCEES DE SOUTIEN A L'INVESTISSEMENT LOCAL :

Les mesures de soutien à l'investissement pour 2022 sont prévues à hauteur de 2,5 Mds€ et réparti en quatre enveloppes distinctes comprenant des conditions d'éligibilité différentes (DSIL, DETR, DPV et DSID).

La DSIL connaît un abondement exceptionnel d'environ 350 millions d'euros afin de financer les opérations des collectivités prévues dans les contrats de relance et de transition écologique (CRTE). Pour faire face à la crise sanitaire, une enveloppe de 276M€ supplémentaire est prévue au titre de la DSIL exceptionnelle.

La ville d'Oullins est éligible à la DSIL uniquement. Cette Dotation de Soutien à l'Investissement Local, attribuée par les préfets, concerne principalement la rénovation thermique des bâtiments, la transition énergétique, les mises aux normes, le développement du numérique...

Récapitulatif des concours financiers au soutien de l'investissement local en 2021 et pour 2022 :

FCTVA	6,4 Mds€	6,4 Mds€
DSIL	570 M€	907 M€ <i>dont 337 M€ fléchée au titre de la CRTE</i>
DETR	1,046 Mds€	1,046 Mds€
DPV	150 M€	150 M€
DSID	212 M€	212 M€
TOTAL		

5 CONDITIONS D'ELABORATION DU BUDGET PREVISIONNEL 2022

5.1 BILAN DES ACTIONS 2021 ET PERSPECTIVES 2022:

5.1.1 Bilan des actions 2021

Dans la continuité de l'année 2020, 2021 a été marquée par une pandémie qui a impacté l'ensemble du personnel municipal, à titre personnel et professionnel. Une nouvelle fois, le service public de proximité a été particulièrement touché, nécessitant une adaptation des moyens au jour le jour, souvent dans l'urgence et l'incertitude. Grâce à l'implication de tous, toutes les missions ont été honorées tant au niveau de la qualité du service rendu que du maintien du lien social. Ceci a notamment été possible par le déploiement de nouvelles modalités de travail (travail à distance, journées continues, horaires décalés) qui ont permis d'assurer l'activité tout en préservant la santé de tous.

Malgré ce contexte particulier, le CCAS a continué à développer sa politique sociale ville en maîtrisant les dépenses.

- Service petite enfance :
 - o Prise de poste de la nouvelle directrice de l'EAJE Pinocchio
 - o Gestion de la crise sanitaire
 - o Lancement d'une démarche CAF « Convention Territoriale Globale » à l'échelle supra communale avec les communes de Pierre Bénite et Saint Genis Laval.
 - o Mise en place d'une grille de pondération d'accès aux accueils petite enfance
- Service seniors :
 - o Interim de direction pendant plusieurs mois
 - o Gestion de la crise sanitaire, vaccination des seniors
 - o Avancement technique du projet de réhabilitation avec LMH de la résidence autonomie la Californie
- Service social :
 - o Arrivée d'un nouveau travailleur social
 - o Lancement d'une réflexion autour de la création d'un hébergement d'urgence à destination des femmes subissant des violences conjugales
 - o Mise en place de partenariats pour favoriser l'accès à la culture des publics les plus précaires
- Service logement :
 - o Prise de poste de la nouvelle chef de projet logement
- Politique de la ville :
 - o Service politique de la ville désormais rattaché à la Direction Générale des Services
- De manière générale, de nombreux mouvements RH ont eu lieu notamment sur le volet petite enfance

5.1.2 Perspectives 2022

- Réalisation d'un audit RH sur l'ensemble des services et directions du CCAS afin de réorganiser l'organigramme et optimiser les ressources afin que le service public soit en adéquation avec les nouveaux besoins locaux.
- Présentation de l'Analyse des besoins sociaux (ABS) et du plan de préconisations autour de la thématique : « insertion sociale et professionnelle »
- Poursuite du travail autour de la CTG à un échelon supra communal, porté techniquement par le Pôle Education Jeunesse de la ville d'Oullins. Le Contrat Enfance jeunesse prendra fin au 31/12/2022.
- Démarrage des travaux de réhabilitation de la résidence autonomie La Californie
- Mise en place d'une nouvelle politique de lutte contre l'isolement de seniors (nouvelle politique d'animation, mise en place d'une navette à la demande...)

- Avancement de la démarche partenariale avec l'association le Mas dans l'objectif de créer un hébergement d'urgence pour femmes victimes de violences intra familiales. Hébergement prévu pour 2024.
- Lancement d'un travail approfondi sur l'offre et les besoins en matière de santé pour aboutir en 2023 à la mise en place d'un Contrat Local de Santé à un échelon supra communal Pierre –Bénite et Saint Genis Laval
- Restructuration du fonctionnement du service logement, suivi et participation à la refonte d'instances et d'outils Métropolitains (ILHA, habitat indigne, « zéro logements vacants »...)
- Lancement de la démarche « 0 produit d'entretien » au sein des structures petite enfance et seniors

5.2 LE BUDGET DE FONCTIONNEMENT

5.2.1 Le budget de fonctionnement du budget annexe La Californie

La section de fonctionnement du budget annexe devrait s'équilibrer à environ 576 200 € contre 578 364 € voté en 2021 soit une baisse de 0.37%.

5.2.1.1 Recettes réelles de fonctionnement du budget annexe La Californie

On peut noter une hausse de 10 200 € des recettes (hors subvention du CCAS) entre le BP 2022 et le BP 2021. Cette hausse s'explique notamment par une prise en charge des loyers par LMH pendant les travaux de réhabilitation.

Chapitre	CA 2019	CA 2020	BP 2021	CA 2021 estimation	BP 2022 proposition	Evolution BP22/CA 21
002 – Résultat de fonctionnement reporté	-	-	37 935 €	0 €	0 €	↘
017 – produits de la tarification	405 747 €	391 525 €	353 238 €	367 070 €	352 919 €	=
018 – recettes tirées de l'exploitation	84 199 €	138 987 €	73 636 €	70 513 €	62 132 €	↘
+ sub CCAS	0 €	0 €	109 811 €	63 916 €	97 410 €	↘
019 – recettes financières	3 743 €	3 743 €	3 743 €	3 743 €	63 743 €	↗
Total	493 689 €	534 255 €	578 363 €	505 242 €	576 204 €	↘

Produits de la tarification :

Baisse du taux d'occupation lié à la réhabilitation : le taux d'occupation est estimé sur 2022 à 77.69% avec une occupation de 39 logements soit 14 462 journées (la base métropole est de 17 430 journées avec un taux d'occupation de 93.63%). Pour information, en 2021, 15 160 journées ont été facturées ;

Le prix de journée moyen 2022 est de 18.75€ (+1.5% de 18.47 € en 2021 -> prix fixé par la Métropole).

Le forfait soin augmente par rapport au BP 2022 : + 3 494 €.

Le montant des recettes reçues par la CAF au titre de l'allocation logement et de la Métropole de Lyon au titre de l'aide sociale à l'hébergement reste stable.

Recettes tirées de l'exploitation :

On constate une baisse de recettes de 11 500 € par rapport au BP 2021 soit une baisse de 15.62%. Cette baisse est liée au nombre de repas estimé à 6 444 repas pour 2022 calculé au vu de la baisse du taux d'occupation de la résidence dû à la réhabilitation. En 2021, 7 000 repas ont été servis.

Recettes financières :

Une hausse de 60 000 € est à noter. Cette hausse exceptionnelle vient de la prise en charge par LMH de la perte des loyers pendant les travaux de réhabilitation.

5.2.1.2 Les dépenses réelles de fonctionnement du budget annexe La Californie

Les dépenses réelles de fonctionnement sont en baisse constante depuis 2019.

Chapitre	CA 2019	CA 2020	BP 2021	CA 2021 estimé	BP 2022 proposition	Evolution BP22/CA21
011 - Charges à caractère général	116 343 €	114 654 €	115 060 €	106 673 €	116 750 €	↗
012 - Charges de personnel	392 508 €	371 635 €	376 490 €	304 936 €	372 886 €	↘
016 - Charges afférentes à la structure	87 773 €	88 175 €	86 814 €	86 799 €	86 568 €	=
TOTAL	596 624 €	574 464 €	578 364 €	498 408 €	576 204 €	↘

Concernant les charges à caractère générale, on note une légère hausse de 1 690 € (+1.47%) par rapport au BP 2022. Cette hausse s'explique par un réajustement des coûts de la téléassistance et une augmentation des coûts d'énergie.

On constate une baisse de 4 054 € (-0.96%) par rapport au BP 2021 sur les charges de personnel.

Les charges afférentes à la structure restent stables.

5.2.1.3 La subvention du CCAS au budget annexe la Californie

La subvention d'équilibre du CCAS au budget annexe est estimée à 97 410 €

Le forfait autonomie est intégré sur le budget principal pour un montant de 50 000 €.

5.2.2 Le budget de fonctionnement du budget principal du CCAS

La section de fonctionnement devrait s'équilibrer à environ 3 667 500 € soit une hausse de 4.36% par rapport au BP 2021.

5.2.2.1 Les recettes réelles de fonctionnement du budget principal

D'une façon générale les recettes de fonctionnement sont en baisse constante, la baisse par rapport au BP 2021 est de 1.95 %.

	CA 2019	CA 2020	BP 2021	CA 2021	BP 2022	Evolution BP21/BP22
02 – résultat de fonctionnement reporté	0 €	0 €	146 998 €	0 €	146 998 €	=
013 – Atténuation de charges	55 146 €	21 790 €	30 000 €	54 514 €	20 000 €	↘
70 – produits de services, domaine et ventes	418 758 €	295 795 €	424 820 €	349 130 €	407 517 €	↘
74 – dotations et participations	1 401 400 €	1 521 723 €	1 193 195 €	1 224 047 €	1 184 874 €	↘
Subv Ville	1 501 098 €	1 300 010 €	1 686 823 €	1 539 807 €	1 875 633 €	↗
75 – autres produits de gestion courante	31 222 €	27 050 €	32 000 €	31 760 €	32 000 €	=
77 – produits exceptionnels	21 670 €	8 000 €	500 €	2 067 €	500 €	=
	3 429 296 €	3 174 365 €	3 514 338 €	3 201 325 €	3 667 520 €	↗
Total hors sub ville	1 928 196 €	1 874 358 €	1 827 513 €	1 661 518 €	1 791 890 €	↘

Les atténuations de charges concernent les remboursements sur rémunération versées par l'assurance du personnel, le centre gestion, la sécurité sociale ... Hormis en 2021, on constate une diminution sur plusieurs années. Il est donc prudent de diminuer cette recette sur 2022.

Les produits de services : Ce chapitre comprend pour les activités du pôle séniors (les repas au gout du jour pour 51 550 €, le séjour séniors pour 12 000 €, des sorties à la journée pour 6 450 €). Le reste concerne les participations familiales pour les structures petite enfance (344 016 €).

La forte baisse entre les prévisionnels et les réels sont dû aux fermetures subits par les structures pendant la crise sanitaire. Une modification des habitudes des parents sur les modes de garde a été observée pendant la pandémie. A voir si ces nouvelles habitudes perdureront par la suite.

Les dotations et les participations englobent les prestations de service enfance jeunesse, les prestations de service unique et les subventions. Ce chapitre (hors subvention communale) enregistre une faible baisse de 0.7% par rapport au BP 2021.

Les prestations de service unique (PSU) restent stables par rapport au BP 2022 (854 451 € estimés au BP 2022 contre 854 545 € pour le BP 2021).

La prestation de service enfance jeunesse (PSEJ) représente 270 900 € contre 260 000 € inscrit au BP 2021 soit une évolution de 4.19%.

La participation de la Métropole de Lyon au titre de la convention RSA s'élève à 23 650 € (somme identique chaque année).

La participation de la Métropole de Lyon au titre du forfait autonomie s'élève à 50 000 € soit 5 000 € de moins par rapport à 2021 ce qui représente une baisse de 9.09 %.

5.2.2.2 Les dépenses de fonctionnement du budget principal du CCAS

Les dépenses de fonctionnement subissent une augmentation de 4.36% par rapport au BP 2021.

	CA 2019	CA 2020	BP 2021	CA 2021	BP 2022	Evolution BP22/BP21
011-Charges à caractère générale	293 775 €	215 647 €	294 912 €	245 227 €	298 070 €	↗
012 – Charges de personnel et assimilés	3 038 425 €	2 883 836 €	2 882 363 €	2 704 566 €	3 048 770 €	↗
65-autres charges de gestion courante	25 670 €	30 196 €	183 128 €	21 384€	179 250 €	↘
67- Charges exceptionnelles	4 478 €	1 500 €	110 811 €	19 304 €	98 310 €	↘
42-dotations aux amort immo incorp et corpo	45 473 €	43 161 €	43 121 €	43 121 €	43 121 €	=
	3 407 821 €	3 174 340 €	3 514 335 €	3 033 602 €	3 667 521 €	↗

Charges à caractère général : Ce chapitre représente 8.08% des dépenses réelles de fonctionnement du CCAS. Il est présenté avec une légère hausse par rapport au BP 2021 (+1.07%).

Les charges de personnel et assimilés représente plus de 80% des dépenses de fonctionnement du CCAS. Il accuse une hausse de 5.77 % par rapport au BP 2021 mais revient à son niveau de 2019 (Cf chapitre 5.3 sur la masse salariale)

Les autres charges de gestion courante concernent principalement les dépenses d'aides facultatives. Le montant prévu pour les aides est d'environ 32 000 €.

Le reste de la somme (environ 147 000 €) provient du leg Forest reçu dans le cadre du soutien aux aidants familiaux et le développement de nouveaux services de soutien qui leur sont destinés.

Les charges exceptionnelles concernent principalement la subvention versée au budget annexe pour un montant estimé à 97 410 € en 2022 contre 109 000 € prévu au BP 2021 (baisse de 10.63%). Ce chapitre inclus également les titres annulés pour lesquels 900 € ont été prévus en 2022, somme identique à 2021.

5.2.2.3 La subvention de la ville au CCAS

La subvention d'équilibre de la Ville au CCAS est estimée à 1 875 630 € hors PSEJ soit un total de 2 146 530 €

5.3 LA MASSE SALARIALE

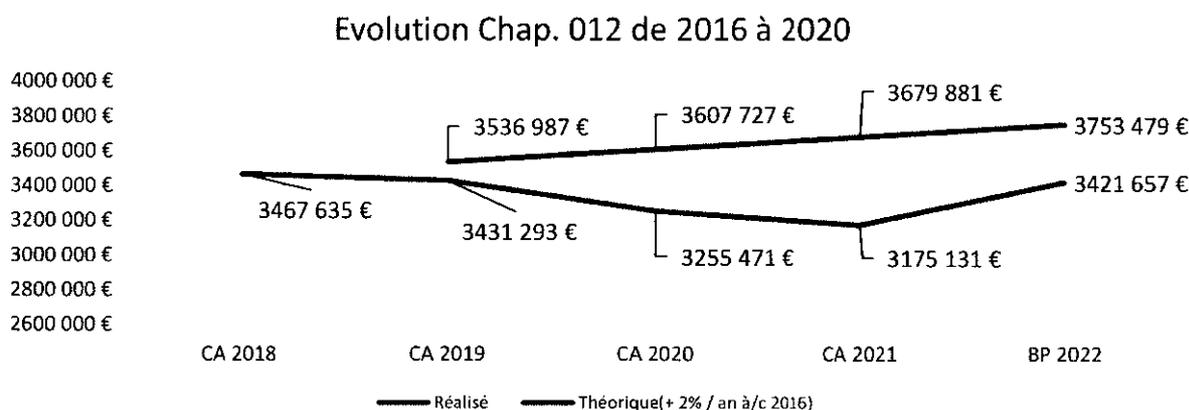
5.3.1 Bilan de la gestion des ressources humaines 2021

Dans la continuité de l'année 2020, 2021 a été marquée par une pandémie qui a impacté l'ensemble du personnel municipal, à titre personnel et professionnel. Une nouvelle fois, le service public de proximité a été particulièrement touché, nécessitant une adaptation des moyens au jour le jour, souvent dans l'urgence et l'incertitude. Grâce à l'implication de tous, toutes les missions ont été honorées tant au niveau de la qualité du service rendu que du maintien du lien social. Ceci a notamment été possible par le déploiement de nouvelles modalités de travail (travail à distance, journées continues, horaires décalés) qui ont permis d'assurer l'activité tout en préservant la santé de tous.

Une crise qui est intervenue moins de trois mois après le déploiement d'un nouveau logiciel de ressources humaines. La gestion de l'épidémie a constitué une priorité en 2020, ce qui n'a pas permis de prendre pleinement possession de l'ensemble des fonctionnalités. Une large partie de l'année 2021 a donc été consacrée à la finalisation de la reprise des carrières et à l'appropriation de l'outil « portail agent » par tous les collaborateurs.

Malgré ce contexte particulier, la Ville a continué de développer sa politique de gestion des ressources humaines tout en maîtrisant les dépenses de personnel.

5.3.1.1 L'évolution de la masse salariale



En dehors de toute décision gouvernementale ou locale, la masse salariale augmente naturellement d'environ 2% par an (GVT). Si, en partant de l'année 2018, la masse salariale avait augmenté selon ce rythme, l'atterrissage 2021 aurait été de 3 679 881 €.

Malgré le contexte sanitaire et les réformes statutaires (poursuite des PPCR, rupture conventionnelle, prime de précarité ...), les dépenses de personnel sont en retrait de 504 751 € par rapport à l'évolution théorique du chapitre 012. Ainsi, le CCAS est parvenu à limiter l'évolution de la masse salariale à 3 175 131 € au CA 2021, sans mesures de limitation des effectifs et tout en poursuivant le développement de notre politique sociale et médico-sociale par le lancement de plusieurs démarches partenariales : hébergement pour femmes victimes de violence intrafamiliale, Contrat Local de Santé, politique culturelle à destination des publics précaires ...

De plus, il est à noter une économie de 83 722,46 € entre les crédits inscrits au BP 2021 et les dépenses réelles au CA. Cet écart s'explique par une gestion rigoureuse des effectifs tout en ayant absorbé des décisions gouvernementales ou locales en cours d'année.

5.3.1.2 L'augmentation du SMIC en octobre de 2,2%

Le gouvernement a annoncé, en juillet 2021, une augmentation du SMIC de 2,2% pour compenser la perte du pouvoir d'achat liée à l'inflation. Rappelons que comme chaque année, il avait déjà été revalorisé au 1er janvier 2021, ce qui a été pris en compte dans la prévision. Cette nouvelle augmentation importante a eu un impact non prévisible sur la fin de l'exercice 2021 de l'ordre de 3 000€ sur 3 mois à compter d'octobre 2021.

5.3.1.3 L'augmentation de la prime annuelle

Dans la continuité du travail engagé d'amélioration de la politique salariale, l'exécutif municipal a souhaité sur l'année 2021, dé plafonner la prime annuelle en la portant à 1050 € bruts, quelle que soit la catégorie d'emploi ou le niveau hiérarchique. Le montant versé en 2021 représente un coût de 2 000€ par rapport à 2020.

5.3.1.4 L'impact de la crise sanitaire

- **La suspension du jour de carence jusqu'au 31/12/2021**

Le gouvernement a prolongé la suspension du jour de carence pour les arrêts en lien avec la covid-19 qui a engendré une perte de recettes. La loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 proroge cette mesure jusqu'au 31/12/2022.

- **Le maintien du régime indemnitaire pour les absences exceptionnelles liées à la covid-19**

De nombreux agents ont bénéficié d'autorisations d'absences du fait de la crise sanitaire (cas contact, fermeture des classes, vaccination...). Le nombre de jours d'absences de service fait 514 jours (CCAS) d'absences sur l'année 2021. Dans ce contexte exceptionnel, la collectivité a fait le choix de maintenir la rémunération des agents et notamment le régime indemnitaire.

- **L'absence de compensation de la part du gouvernement**

Les collectivités territoriales portent seules la charge financière des absences liées à la pandémie. En effet, la rémunération des fonctionnaires en arrêt ou en autorisation spéciale d'absence n'est pas prise en charge par la Caisse Nationale d'Assurance Maladie.

En parallèle, les recettes perçues sur la rémunération des agents ont augmenté entre 2020 et 2021 en raison principalement du recours contre tiers mené par notre assureur pour notre compte. Lorsqu'un agent est victime d'un accident causé par un tiers, la collectivité peut solliciter le remboursement (dommages corporels et absence de service fait) auprès de l'auteur des faits.

Recettes chap. 013 Compte 6419	2020	2021
Montant perçu	41 911.46 €	54 808.63 €

Malgré tous ces évènements, la masse salariale 2021 a été maîtrisée puisque l'augmentation entre le réalisé 2020 et 2021 est de - 2.47%. Une gestion rigoureuse des effectifs et de l'organisation des services ont permis de contenir une évolution tout en continuant à offrir des conditions de travail adaptées au besoin (moyen humain, RIFSEEP, action sociale, santé et protection sociale complémentaire), conforme aux orientations municipales.

5.3.1.5 L'évolution de la structuration de l'effectif

Les réorganisations conduites ces dernières années ont permis en 2021 d'atteindre une structuration efficiente des services répondant aux besoins des usagers.

Enfin, l'épidémie a nécessité de renforcer les équipes, principalement dans les crèches, en raison de l'application du protocole sanitaire renforcé (désinfection des locaux, limitation des brassages...) d'une part et du remplacement des agents absents d'autre part.

Les caractéristiques des effectifs en 2021 :

Ensemble des agents rémunérés sur l'année 2021

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Hors catégories (apprentis, assistants maternels)	TOTAL
Nombre d'agent en ETP	19 ETP Dont 18 femmes Dont 1 homme	1 ETP Dont 1 femme Dont 0 homme	51 ETP Dont 47 femmes Dont 4 hommes	13 ETP Dont 13 femmes Dont 0 homme	85 ETP Dont 80 femmes Dont 5 hommes
Age moyen	43 ans Dont 44 ans pour les femmes Dont 29 ans pour les hommes	46 ans Dont 46 ans pour les femmes Dont 0 ans pour les hommes	39 ans Dont 39 ans pour les femmes Dont 38 ans pour les hommes	49 ans Dont 49 ans pour les femmes Dont 0 ans pour les hommes	41 ans Dont 41 ans pour les femmes Dont 37 ans pour les hommes
Nombre d'arrivées (en permanent)	3 agents Dont 3 femmes Dont 0 homme	0 agent Dont 0 femme Dont 0 homme	5 agents Dont 5 femmes Dont 0 homme		8 agents Dont 8 femmes Dont 0 homme
Nombre de départs (en permanent)	5 agents Dont 5 femmes Dont 0 homme	0 agent Dont 0 femme Dont 0 homme	1 agent Dont 1 femme Dont 0 homme	1 agent Dont 1 femme Dont 0 homme	7 agents Dont 7 femmes Dont 0 homme
Nombre de grèves					0 jours de grève
Taux handicap					7.41% Contre 6% requis
Taux d'absentéisme	0.99% Dont 0.99% pour les femmes Dont 0% pour homme	0% Dont 0% pour les femmes Dont 0% pour homme	6.80% Dont 6.80% pour les femmes Dont 0% pour homme	0.76% Dont 0.76% pour les femmes Dont 0% pour homme	8.55% Dont 8.38% pour les femmes Dont 0.17% pour les hommes

5.3.1.6 Le développement de la politique de gestion des ressources humaines sur 2021

- **L'amélioration des conditions de travail**

La Ville s'est engagée dans une politique globale d'amélioration de la qualité de vie au travail. L'un des enjeux majeurs est de préserver la santé et la sécurité des agents pour garantir leur employabilité tout au long de leur parcours professionnel.

- **La refonte du temps de travail**

La loi de transformation de la fonction publique a posé le principe d'un retour obligatoire aux 1607 heures annuelles de travail.

En conséquence, les congés extra-légaux ont dû être supprimés (jour du Maire, jour d'ancienneté, jour évènementiel – déménagement, médaille, pré-retraite) au 1^{er} juillet 2021.

La collectivité a souhaité se mettre en conformité dans une perspective d'amélioration de l'offre du service public et des conditions de travail. Après avoir concerté l'ensemble des parties concernées par la réforme (partenaires sociaux, chefs de service et agents), il est été décidé de généraliser un temps de travail à 36h00 hebdomadaires (à l'exception

de quelques emplois aux statuts particuliers ou aux conditions d'exercices spécifiques). Ces nouveaux cycles de travail ont également permis d'apporter davantage de flexibilité dans l'organisation du travail et de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle (horaires variables, télétravail, aménagements horaires sur 4.5 jours).

L'objectif poursuivi de renforcer la qualité de vie au travail et l'offre de service public semble atteint et la méthodologie employée appréciée.

- Le plan Santé Sécurité au Travail (SST)

Dans la continuité du travail engagé en faveur de la prévention (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), réseau de prévention), la Ville a élaboré un plan SST. Ce plan a vocation à prioriser les actions à mettre en œuvre sur les trois prochaines années. Il vise également à rendre transparentes, les obligations légales en la matière, d'en rappeler les principaux acteurs et la multiplicité des outils et procédures existants. Consolidé en comité de pilotage, il a fait l'objet de rencontres, d'échanges, de remontées d'informations de la part des préventeurs, médecin, infirmier du CDG69, partenaires sociaux. La Direction des Services Techniques, pour l'aménagement des locaux, et la Direction de l'Évaluation et de la Performance, pour le pilotage des achats, ont également été associées. C'est dans ce cadre que les registres SST ont été déployés au sein des services sur l'année 2021, impliquant notamment le réseau de prévention et les représentants du personnel.

- Le dispositif de signalement des actes de violence

L'un des axes identifiés dans le plan pluriannuel en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes est l'instauration d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, d'harcèlement et d'agissements sexistes. Une réflexion a été menée avec les représentants du personnel pour refondre la procédure existante afin de l'adapter à la nouvelle réglementation. Il s'agit ici de faciliter le recueil et le traitement des signalements en distinguant la procédure concernant les « violences externes » (avec les usagers ou les prestataires de la collectivité), et les « violences internes » (impliquant d'autres agents, responsables ou élus). L'idée est également de renforcer sensiblement l'accompagnement et le soutien des agents ayant vécu une situation traumatisante. Le dispositif a été approuvé en Comité Technique en décembre 2021.

• L'amélioration des dispositifs de ressources humaines

- Les Lignes Directrices de Gestion (LDG)

Conformément à la loi de transformation de la fonction publique, la ville s'est dotée d'un outil dynamique de gestion des ressources humaines pour un pilotage stratégique et opérationnel.

L'enjeu est d'être en capacité d'accompagner les changements pour que chaque agent puisse pleinement s'épanouir dans l'exercice de ses fonctions et participer ainsi activement à la mise en œuvre des orientations municipales et des évolutions du service public.

Pour ce faire, il faut pouvoir offrir un cadre professionnel agréable et attractif dans une démarche orientée vers la qualité de vie au travail et l'accompagnement au changement : être à l'écoute, favoriser le dialogue social, proposer une rémunération juste et équilibrée, faciliter l'accès à la formation et à l'information, améliorer la santé et la sécurité au travail, promouvoir le développement des compétences, renforcer le lien social et les solidarités professionnelles entre agents, anticiper les phénomènes d'usure professionnelle, accompagner dès l'entrée en fonction les projets d'évolution professionnelle et/ou de reconversion, veiller aux impacts des modifications organisationnelles, technologiques et environnementales.

C'est dans cette perspective que plusieurs améliorations ont été mises en œuvre :

- **Des permanences RH** : Soucieuse d'aller à la rencontre des agents et de répondre aux nombreuses sollicitations, la DRH a organisé dès septembre 2021 des permanences au sein des services extérieurs pour expliciter l'ensemble des thématiques RH (carrières, paie, absence, formation etc...);

- **Des entretiens de carrière** : Au cours de leur carrière, les agents vivent différents changements (arrivée, naissance, retraite, disponibilité, maladie, mutation, promotion...). Autant de changements qui doivent être accompagnés. Ces entretiens sont donc l'occasion de faire le point sur leurs situations administratives et aspirations professionnelles. Ils constituent également un temps d'échange privilégié pour se questionner collectivement sur nos pratiques et nos marges de progrès ;

- **Des stages d'observation et d'immersion** : dans le cadre de sa gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la Ville fait de la mobilité interne un axe prioritaire. Ainsi, elle propose des stages d'observation et d'immersion à tout agent qui souhaite découvrir un autre métier au sein de la collectivité. Pour l'agent, l'objectif est de vérifier la

compatibilité entre le projet professionnel et le poste envisagé, d'en expérimenter les conditions de travail. Il permet également d'évaluer les compétences de l'agent, sa capacité à s'intégrer dans le service et les éventuels besoins en termes de formation (outils bureautiques, habilitations, certifications...) afin de l'orienter au mieux.

Ainsi, les lignes directrices de gestion s'inscrivent dans une volonté d'offrir des perspectives d'évolution professionnelle tout en répondant à des enjeux d'adaptation de l'organisation. L'idée étant de favoriser la mobilité et d'accompagner les transitions professionnelles.

5.3.2 Les perspectives de gestion des ressources humaines pour 2022

5.3.2.1 La masse salariale pour 2022

Le montant prévisionnel des dépenses de personnel pour 2022 s'élève à 3 421 657 € soit 5% d'évolution par rapport au crédit ouvert en 2021.

Sur le plan national, le gel du point d'indice et l'absence d'augmentation des charges patronales permettent de ne pas alourdir la masse salariale déjà très fortement impactée par de nombreuses réformes :

- **La revalorisation des grilles indiciaires liée à l'augmentation du SMIC** : Afin d'éviter que certains agents de la fonction publique ne soient rémunérés en dessous du seuil du smic, les grilles indiciaires des agents de catégorie C sont revalorisées au 1^{er} janvier 2022. Cette augmentation est accompagnée d'autres mesures : revalorisation de l'échelonnement indiciaire des agents de catégorie C permettant une progression plus rapide en début de carrière ainsi que d'une bonification d'ancienneté d'un an pour tous les agents de catégorie C. Avec cette nouvelle réforme, force est de constater que les Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations (PPCR) destinés à réévaluer progressivement, de 2016 à 2021, le salaire des fonctionnaires de catégorie C principalement, n'a pas produit les effets escomptés ;
- **L'application du SEGUR de la santé** : Certains emplois de catégorie C de la filière médico-sociale (majorité des effectifs au CCAS) passent en catégorie B. Il s'agit du cadre d'emplois des aides-soignants territoriaux (catégorie B) dans lequel sont intégrés et reclassés les auxiliaires de soins, et du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture (catégorie B) au sein duquel sont intégrés et reclassés les auxiliaires de puériculture relevant actuellement de la catégorie C. Il est ici important de rappeler que ces emplois représentent 74% des effectifs du CCAS ;
- **L'indemnité inflation** : Pour faire face à l'inflation, le gouvernement a décidé d'accorder une indemnité exceptionnelle de 100€ bruts aux agents percevant une rémunération moyenne inférieure à 2 600 € bruts par mois entre le 1^{er} janvier et le 31 octobre 2021. Bien qu'elle soit normalement compensée par la déduction des contributions patronales, rien ne garantit à l'heure actuelle qu'il n'y aura aucun reste à charge ;
- **Les élections présidentielles et législatives** : L'organisation des élections nécessitera des moyens logistiques renforcés compte tenu du contexte sanitaire et pour le bon déroulement des opérations électorales.

Sur le plan local, l'augmentation du budget 2022 par rapport au compte administratif 2021 s'explique à la fois par la croissance naturelle des carrières et par le développement des services :

- **Glissement Vieillesse Technicité (GVT)** : la masse salariale augmente à effectif constant de manière incompressible compte tenu des avancements professionnels (avancements d'échelons, avancements de grades, promotion, régime indemnitaire, NBI). Sur l'année 2022, il est estimé à 1% ;
- **Développement des services** : conformément au plan de mandat, les effectifs du pôle social vont être renforcés avec la création d'un poste Contrat Local de Santé et du remplacement de 4 assistants maternels. Par ailleurs, le poste de directeur senior, non pourvu sur l'ensemble de l'année 2021, a été pourvu à compter de janvier 2022.

Toutes ces décisions, qu'elles soient locales ou nationales, pèsent de manière non négligeable sur le montant de la masse salariale. Le CCAS, pour optimiser sa masse salariale, doit donc rechercher en permanence différentes pistes d'économies sans compromettre pour autant la qualité du service public et du dialogue social. Cela peut se matérialiser par :

- Le non remplacement systématique des départs,
- La requalification budgétaire des postes à l'occasion de mouvements,
- La réorganisation des services pour s'adapter à l'évolution des besoins de la population ...

5.3.2.2 Les projets pour 2022

Au regard de la situation budgétaire de l'année qui vient de s'écouler, il convient de mettre en évidence les actions prioritaires à déployer en 2022 :

- **La finalisation des équipements de télétravail**

Pendant la crise sanitaire, la Ville a expérimenté, dans l'urgence, le travail à distance. Cette pratique a permis de mettre en exergue sa faisabilité et ses bénéfices. La Ville a donc souhaité s'inscrire pleinement dans un dispositif formalisé de télétravail.

Toutefois, la pandémie ayant encore fortement touché les organisations en 2021, le développement du télétravail n'a pas pu se mettre en place selon le calendrier envisagé initialement. Il sera donc nécessaire de finaliser son déploiement.

- **Les négociations salariales avec les partenaires sociaux**

De nombreux sujets seront abordés avec les représentants du personnel en 2022 et notamment celui de la revalorisation de la participation de l'employeur à la protection sociale complémentaire. Bien que les montants aient été revus à la hausse en janvier 2020 et qu'ils apparaissent conformes à ceux pratiqués dans les collectivités environnantes de strates équivalentes, il sera nécessaire d'aborder ce sujet au regard de l'évolution juridique l'encadrant. En effet, la loi de transformation de la fonction publique et plus précisément l'ordonnance 2021-175 du 17 février 2021, la participation financière de l'employeur est rendue obligatoire dans la fonction publique territoriale à partir du 1er janvier 2025 pour la prévoyance et 2026 pour la santé et des seuils minimaux de prise en charge doivent être précisés par décret.

- **L'organisation des élections professionnelles**

Le mandat des représentants du personnel venant à échéance le 8 décembre 2022, l'année sera donc marquée par l'organisation des élections professionnelles. Il s'agit, pour les agents, d'un temps important dans la mesure où ils vont participer à l'élection de représentants qui siégeront aux instances consultatives (Commissions Administratives Paritaires, Commissions Consultatives Paritaires et Comité Social Territorial).

Le Comité Social Territorial est une nouvelle instance unique issue de la fusion du Comité Technique (CT) et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

- **La mise en place d'un service minimum d'accueil**

Tous les sujets relatifs à l'amélioration des conditions de travail et à l'organisation des services sont systématiquement traités en lien avec les représentants du personnel. L'ensemble des dossiers soumis aux instances consultatives ont fait l'objet de réunions de concertation avec les agents concernés. Ce dialogue serein et constructif se traduit notamment par une absence de mouvements de grève d'initiative locale malgré les nombreux chantiers structurants conduits ces dernières années (action social, régime indemnitaire, temps de travail, protection sociale complémentaire...).

A cet égard, la loi de transformation de la fonction publique prévoit des dispositions visant à encadrer le droit de grève dans la fonction publique territoriale et éviter les grèves perlées. Ainsi, l'autorité territoriale et les organisations syndicales peuvent engager des négociations en vue de la signature d'un accord ayant pour objectif d'assurer la continuité de certains services publics (accueil des enfants de moins de trois ans, accueil périscolaire, de restauration collective et scolaire) sans pour autant entraver le droit de grève. Ce chantier sera traité en 2022.

- **La poursuite de la démarche de prévention de la santé et de la sécurité au travail**

L'un des axes forts du budget 2021 a été la mise en place d'une véritable politique de prévention et d'amélioration des conditions de travail au regard des difficultés de recrutement de personnels qualifiés, de l'allongement de la durée de vie au travail et de l'augmentation de l'absentéisme.

Le vieillissement de la population conduit la Ville à renforcer sa politique de prévention et de gestion prévisionnelle de ses emplois et compétences afin d'anticiper au maximum les situations de reclassement, d'inaptitude et d'usure professionnelle.

Concrètement, après avoir effectué un Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels, mené une étude ergonomique sur les conditions de travail des agents chargés de l'entretien, acheté les outils innovants et organisé les formations correspondantes, l'année 2022 sera consacrée à la mise en place d'un programme d'actions retardé en raison du contexte sanitaire.

Les actions formalisées dans le « plan santé et sécurité au travail » constitue le fil rouge pour 2022 avec un budget dédié porté par la ville de 43 000 € (en fonctionnement et investissement). Il s'agira aussi de rechercher le financement de nos actions auprès du FIPHP (Fonds pour l'insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique).

- **Le développement des compétences**

La collectivité a voté un nouveau plan de formation 2022-2024 qui se veut ambitieux. Outre les formations obligatoires qu'elles soient liées au statut ou à l'emploi exercé, l'accent est porté sur :

- **Le management : construire une charte managériale partagée et un projet d'administration innovant.**
- **La santé : développer une culture de la prévention et prendre en compte le risque psycho-social généré par le climat anxieux lié au contexte sanitaire.**
- **La mobilité : favoriser les transitions professionnelles à travers le Compte Personnel de Formation et les dispositifs de lutte contre l'illettrisme et la fracture numérique.**

La collectivité continue de dédier un budget conséquent à la formation, de l'ordre de 120 000 € par an hors coût indirect.

- **L'amélioration de la communication auprès des agents**

Ces dernières années, la Ville mène de nombreux projets de modernisation de ses systèmes d'information. L'objectif poursuivi était de permettre à chacun de disposer de l'ensemble des données nécessaires à l'exercice de ses missions et actualisées en temps réel. Après avoir mis en place « Nextcloud » et le « portail agent », l'année 2022 sera axée sur la modernisation de nos outils de communication pour apporter plus de réactivité et renforcer le sentiment d'appartenance à un collectif de travail. La refonte du journal interne mensuel « M'Oullins à paroles » et la mise en place d'un trombinoscope font partie des actions à conduire.

- **L'innovation en matière de recrutement**

La DRH gère une cinquantaine de recrutements annuels pour pourvoir les vacances d'emplois permanents. Elle reçoit et traite environ 5000 candidatures par an. Ce travail mobilise 0,5 équivalent temps plein car la gestion est conséquente (publication, tri des CV, entretiens, contrôle de référence, négociation salariale et réponses aux candidatures).

La création d'une procédure recrutement et d'intégration des nouveaux arrivants ont permis d'apporter plus de clarté dans les process. Néanmoins, face à la pénurie de candidats, à Oullins comme dans toute l'agglomération, il semble nécessaire de rechercher des solutions de recrutement adaptées à chacune des problématiques rencontrées (visibilité sur les réseaux sociaux, lien avec les écoles, sourcing, apprentissage, intérim...). Aussi, le développement de tests de personnalité, d'intérêt professionnel et cognitif peuvent compléter utilement le panel des outils existants d'évaluation de l'adéquation entre le profil attendu et les qualités du candidat.

L'acquisition d'un logiciel de gestion des recrutements permettra de gagner en efficacité et de libérer du temps pour développer des démarches innovantes, gages de notre attractivité.

5.4 LE BUDGET D'INVESTISSEMENT

Le budget d'investissement du budget principal devrait s'équilibrer à 71 720 € en 2022.

Le budget d'investissement du budget annexe de la Californie devrait, quant à lui, s'équilibrer à environ 37 000 € avec un report d'investissement estimé à 149 000 €.

L'année 2022 sera marquée par la réhabilitation de la Californie.

5.4.1 Les recettes d'investissement :

5.4.1.1 Le budget annexe (environ 37 000 €)

Le montant des dotations aux amortissements s'élève à 34 360 €, les cautionnements reçus s'élèvent à 2 000 € et le montant de la FCTVA est de 605 €. Le report d'investissement est estimé à 149 000 €.

5.4.1.2 Le budget principal (environ 51 100 €):

Concernant le montant des recettes d'investissement sur le budget principal du CCAS, la dotation aux amortissements représente 43 120 €, le montant de la FCTVA est de 7 980 €.

Le report d'investissement cumulé est estimé à 80 000 €.

5.4.2 Les dépenses d'investissement :

5.4.2.1 Les dépenses d'investissement budget annexe La Californie

Chapitre	CA 2019	CA 2020	BP 2021	CA 2021 estimé	Proposition BP 2022	Evolution BP21/BP22
13 – subventions d'investissement	3 743 €	3 743 €	3 743 €	3 743 €	3 743 €	=
165 – emprunts et dettes assimilées : cautions remboursées	2 438 €	5 125 €	5 000 €	1 607 €	5 000 €	=
21 immobilisations corporelles	10 909 €	8 680 €	155 648 €	5 913 €	28 228 €	↘
Total	17 090 €	17 548 €	164 391 €	11 263 €	36 971 €	↘

Le report d'investissement cumulé estimé à 149 000 € pourra financer le montant de la PCRC pour 2022 estimé à 86 933 €

5.4.2.2 Les dépenses d'investissement budget principal

Les dépenses prévues en investissement sur le budget principal sont estimés à environ 43 350 € :

- 3 850 € d'achat de matériel
- 39 500 € de travaux (13 900 € pour la crèche Pinocchio, 15 600 € pour la crèche Arlequin et 10 000 € pour le pôle petite enfance de la Bussière)

Chapitre 21	CA 2019	CA 2020	BP 2021	CA 2021 estimation	BP 2022 proposition
PPE Petit Prince	1 479 €	221 €	14 498 €	14 042 €	758 €
Arlequin	7 543 €	14 438 €	830 €	450 €	16 385 €
Bamb'Oullins	4318 €	10 014 €	18 910 €	18 910 €	1 224 €
CCAS	867 €	0 €	61 995 €	0 €	0 €
Pinocchio	18 998 €	19 491 €	13 108 €	12 442 €	14 661 €
Pôle seniors	477 €	755 €	1 200 €	0 €	0 €
PPE	0 €	3 560 €	120 €	0 €	10 120 €
RAM	1 844€	171 €	544 €	518 €	194€
TOTAL :	35 525 €	48 650 €	111 205 €	46 362 €	43 342 €

