

# **DELIBERATION**

Extrait du registre des délibérations du Conseil communautaire

Conseil Communautaire du	9 février 2018	à	16h00
N°ordre	5	Titre	Débat des orientations budgétaires 2018
N° identifiant	2017-0798		
Rapporteur(s)	M. Claude EIDELSTEIN		
Date de la convocation			
Président de séance	M. Francis CHALARD	PJ.	
Secrétaire(s) de séance	Mme GERARD et M. TRICOT		ROB 2018 GP - dernière version.pdf
Membres en exercice	91		
Quorum			
Présents	66	<p>M. Claude EIDELSTEIN - M. Francis CHALARD - M. El Mustapha BELGSIR - M. Jean-Claude BOUTET - M. Philippe BROTTIER - Mme Christine BURGERES - M. Jean-Louis CHARDONNEAU - M. Dominique CLEMENT - M. Bernard CORNU - M. Michel FRANCOIS - Mme Anne GERARD - M. René GIBAULT - Mme Pascale GUITTET - M. Gérard HERBERT - M. Daniel HOFNUNG - Mme Florence JARDIN - M. Laurent LUCAUD - M. Gilles MORISSEAU - M. Jérôme NEVEUX - M. Fredy POIRIER - Mme Eliane ROUSSEAU - Mme Corine SAUVAGE - M. Gérard SOL - M. Alain TANGUY - M. Aurélien TRICOT - M. Michel BERTHIER <b>Membres du bureau</b>            M. Daniel AMILIEN - M. Jacques ARFEUILLERE - Mme Martine BATAILLE - M. François BLANCHARD - M. Gérald BLANCHARD - M. Jean-Daniel BLUSSEAU - Mme Nicole BORDES - M. Patrick BOUFFARD - M. Dominique BROCAS - M. Jacky CHAUVIN - M. Jean-Michel CHOISY - M. Jean-Marie COMpte - Mme Jacqueline DAIGRE - Mme Stéphanie DELHUMEAU-DIDELOT - M. Gérard DELIS - M. Claude FOUCHER - M. Hervé GARCIA - Mme Nelly GARDA-FLIP - M. Abderrazak HALLOUMI - M. Jean-François JOLIVET - M. Olivier KIRCH - M. Serge LEBOND - M. Claude LITT - M. Maguy LUMINEAU - Mme Francette MORCEAU - M. Bernard PERRIN - Mme Patricia PERSICO - M. Christian PETIT - Mme Marie-Thérèse PINTUREAU - M. Sylvain POTHIER-LEROUX - Mme Nathalie RIMBAULT-HERIGAULT - Mme Véronique ROCHAIS-CHEMINEE - Mme Christine SARRAZIN-BAUDOUX - Mme Laurence VALLOIS-ROUET - M. Alain VERDIN - M. Dominique ELOY - Mme Christiane FRAYSSE - Mme Peggy TOMASINI <b>les conseillers communautaires</b>            M. Vincent CHENU - M. Jean BRILLAUD <b>les conseillers communautaires suppléants</b></p>	
Absents	18	<p>M. Alain CLAEYS - <b>Président</b>            M. Patrick CORONAS <b>Membre du bureau</b>            Mme Ghislaine BRINGER - M. Christophe CHAPPET - Mme Catherine FORESTIER - Mme Diane GUERINEAU - M. Yves JEAN - Mme Véronique LEY - M. Jean-Luc MAERTEN - M. Philippe PALISSE - M. Bernard PETERLONGO - M. Christian RICHARD - Mme Cécile RUY-CARPENTIER - M. Michel SAUMONNEAU - M. Daniel SIRAUT - M. Olivier BROSSARD - Mme Michèle FAURY-CHARTIER - M. Nicolas REVEILLAULT <b>les conseillers communautaires</b></p>	

Mandats	7	Mandants	Mandataires
		M. Joël BIZARD	M. Jérôme NEVEUX
		Mme Coralie BREUILLE	Mme Nathalie RIMBAULT-HERIGAULT
		Mme Jacqueline GAUBERT	Mme Anne GERARD
		Mme Marie-Christine MARCINIAK	M. Jean-Louis CHARDONNEAU
		Mme Nicole MERLE	M. Serge LEBOND
		Mme Marie-Dolorès PROST	M. Gérald BLANCHARD
		M. Edouard ROBLOT	Mme Jacqueline DAIGRE

Observations	<p>L'ordre de passage des délibérations est le suivant : 1 à 14, 52, 15, 17, 31 puis retour à l'ordre initial.</p> <p>Arrivée de Mme Corine SAUVAGE et MM. Vincent CHENU, Jean-michel CHOISY, Jean-Marie COMPTE, Claude FOUCHER, Jean-François JOLIVET, Gilles MORISSEAU et Jérôme NEVEUX. Sortie de M. François BLANCHARD et retour de Mme Nicole BORDES.</p>
--------------	--

Projet de délibération étudié par:	01- Commission Générale et des Finances
------------------------------------	---

Service référent	Direction Générale Finances publiques - Administration numérique Direction Budget - Finances
------------------	---

Les articles L.2312-1 et L.5211-36 du Code Général des Collectivités Territoriales rendent obligatoire le débat sur les orientations générales du budget dans les collectivités de 3 500 habitants et plus.

Le débat doit se tenir dans les deux mois précédent l'examen du Budget Primitif.

Les conditions dans lesquelles se déroule ce débat sont prévues par le règlement intérieur du Conseil Communautaire de la Communauté urbaine de Grand Poitiers, à l'article 30, adopté le 23 janvier 2017.

Le Conseil Communautaire, après en avoir délibéré, adopte le Rapport des Orientations Budgétaires, tel qu'annexé à la présente délibération.

POUR	64	
CONTRE	8	M. Jacques ARFEUILLERE, M. Gérald BLANCHARD, Mme Jacqueline DAIGRE, Mme Stéphanie DELHUMEAU-DIDELOT, M. Sylvain POTHIER-LEROUX, Mme Marie-Dolorès PROST, M. Edouard ROBLOT, Mme Christiane FRAYSSE
Abstention	0	
Ne prend pas part au vote	1	M. François BLANCHARD

Pour le Président,



RESULTAT DU VOTE
------------------

Adopté
--------

Affichée le	14 février 2018
Date de publication au Recueil des Actes Administratifs	
Date de réception en préfecture	14 février 2018
Identifiant de télétransmission	086-200069854-20180209-Imc179405-DE-1-1

Nomenclature Préfecture	7.1
Nomenclature Préfecture	Decisions budgétaires



# **ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2018**

## **RAPPORT DE PRÉSENTATION**

# RAPPORT DES ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2018

Le débat d'orientations budgétaires doit être organisé chaque année dans les deux mois qui précèdent le vote du budget primitif. Moment privilégié d'échanges d'informations, de mise en perspective des actions de la collectivité déjà en cours ou à venir, il ne donne pas lieu à décision et ne détermine pas d'inscriptions budgétaires. Toutefois, la tenue de ce débat fait l'objet d'une délibération.

Le mandat communautaire 2014-2020 entre dans sa seconde partie. De nombreux projets ont été menés à bien sur les trois premières années. Ce budget 2018 participera à la réalisation du programme de mandat.

Le budget 2018 sera le premier budget de Grand Poitiers voté avec le statut de communauté urbaine composée de 40 communes. De ce fait, il devra traduire l'intégration communautaire des territoires et des politiques publiques.

Sur le plan économique, le budget 2018 de Grand Poitiers Communauté urbaine s'inscrit dans un contexte de reprise progressive de l'activité économique. On retiendra ici que ce contexte, porteur au plan national, devrait largement bénéficier à notre territoire. Et notre territoire témoigne d'un grand dynamisme. Les quelques éléments décrits ici en attestent.

Grand Poitiers Communauté urbaine enregistre une augmentation de sa population de + 1 % en deux ans (2016-2018 population dite DGF) avec 199 063 habitants.

Plus en prise avec la situation économique, en novembre 2017, le nombre de demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi et sans activité (catégorie a) sur Grand Poitiers 40 communes, a diminué de 4,1 % entre le troisième trimestre 2016 (8 902 personnes) et le troisième trimestre 2017 (8 541 personnes).

Pour illustrer la solidité de l'économie locale, on peut évoquer l'évolution du taux de chômage sur une période de 10 ans. Au 31/12/2016, le taux de chômage sur la zone d'emploi de Poitiers (7,7 %) est toujours moins important que celui sur le département de la Vienne (8,1 %), sur la Région Poitou-Charentes (9,4 %) et en France (9,7 %). (Source : INSEE).

Au total, notre communauté urbaine et sa zone d'emploi sont **dynamiques sur le plan démographique et économique**. Elle entend par ses interventions, en particulier **au travers de ses investissements, conforter le développement économique local**. Cet axe majeur est structuré par deux dimensions importantes que sont la nécessaire transition énergétique et la lutte contre la fracture numérique.

## SOMMAIRE

Les politiques publiques en fil conducteur du budget 2018 .....	4
I/ L'attractivité du territoire, moteur de développement .....	4
1) La situation économique locale dans un contexte de reprise économique international et national .....	4
2) La traduction budgétaire de la priorité liée à l'attractivité du territoire .....	8
II/ La cohésion territoriale, garante du bien-vivre .....	9
1) Stabilité et convergence de la fiscalité .....	9
a) La fiscalité ménages.....	9
b) La fiscalité des entreprises.....	10
2) Des dotations tournées vers la solidarité communautaire .....	11
3) La péréquation horizontale .....	11
4) La traduction budgétaire des politiques du bien-vivre ensemble.....	12
III/ Des services à la population adaptés aux enjeux actuels .....	12
1. Versement transport.....	12
2. Taxe et redevance des ordures ménagères .....	13
3. La politique RH concourt à la production des services publics dans un suivi constant d'amélioration de sa qualité.....	14
IV/ Les grands équilibres du budget 2018 .....	15
1) Les incidences de la loi de programmation des finances publiques .....	15
a) La maîtrise des dépenses de fonctionnement .....	15
b) La diminution de l'endettement.....	16
2) L'organisation des budgets de Grand Poitiers.....	16
3) La section de fonctionnement concourt à la production du service public local... ..	17
4) La section d'investissement socle d'une politique volontariste .....	18
Annexe I - Ressources humaines .....	19
Annexe II - Gestion active de la dette de Grand Poitiers .....	26

## **Les politiques publiques en fil conducteur du budget 2018**

Après une année entière de construction communautaire, le budget 2018 sera l'occasion d'affirmer les choix de développement du territoire :

- I. Renforcer l'attractivité
- II. Maintenir la cohésion territoriale
- III. Proposer des services publics efficaces, au meilleur coût
- IV. Concourir au développement du territoire tout en respectant la loi de programmation des Finances Publiques.

En filigrane de l'ensemble du budget, autant en section de fonctionnement que d'investissement, deux axes de développement imprègnent chaque politique publique.

### **✓ La transition énergétique au cœur de l'action publique**

Le budget 2018 sera l'occasion de positionner la transition énergétique comme un réflexe, une nouvelle façon de conduire l'action publique. Ainsi, par différents modèles juridiques et financiers, des projets d'autoconsommation vont permettre d'agir sur les dépenses de Grand Poitiers, dans le respect des politiques environnementales.

Sur le plan des opérations d'investissement, les programmes proposés seront tournés vers le développement des modes de déplacements électriques, pour la collectivité comme pour les habitants du territoire. L'objectif global consiste à développer le maximum d'énergies propres possibles.

### **✓ L'expérience numérique au quotidien**

Le numérique constitue une force pour le développement des entreprises et le rayonnement de la collectivité. Le budget 2018 accompagnera les projets phares de la collectivité dans ce domaine. Ainsi, dans la continuité de l'exercice 2017, des crédits seront prévus pour le soutien à la filière numérique, à travers le projet Cobalt 27 et l'animation du dispositif French Tech.

Afin de positionner Grand Poitiers plus largement dans ce secteur de l'innovation numérique, l'année 2018 verra la continuité du financement de l'e-sport, de la Gamers Assembly, et l'émergence du projet de l'Ecole Supérieure de l'Image.

## **I/ L'attractivité du territoire, moteur de développement**

### **1) La situation économique locale dans un contexte de reprise économique internationale et nationale**

L'OCDE a diagnostiqué en novembre dernier le rythme élevé de la croissance mondiale : + 3,7 % pour 2018 après 3,6 % en 2017 et 3,1 % en 2016. L'économie mondiale est tirée par la reprise dans les économies émergentes. La croissance chinoise se maintient à un niveau élevé. La croissance des Etats Unis n'a pas faibli et les entreprises sont dans l'attente de la

réforme fiscale lancée par le président Trump. La croissance économique de la zone euro serait de + 2,1 % en 2018 et de + 1,9 % en 2019. Les perspectives économiques internationales paraissent donc durablement favorables. L'environnement devrait donc rester porteur au moins pour l'année 2018.

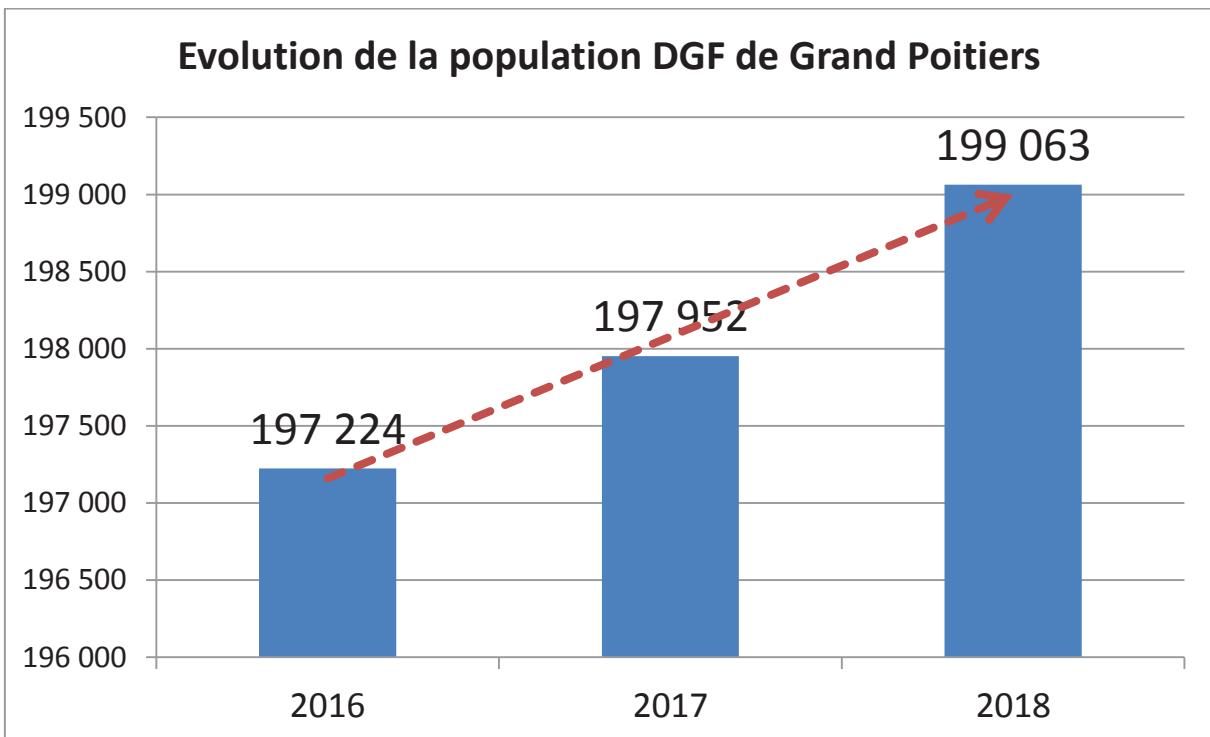
Selon l'INSEE, depuis la fin 2016, l'activité française garde une cadence soutenue (+ 0,5 ou 0,6 % par trimestre). La France ne devrait pas faire exception à ce mouvement de reprise économique, même si les taux de croissance anticipés sont inférieurs à ceux de la moyenne de la zone Euro. L'économie française poursuivrait selon l'INSEE sur sa lancée au cours des prochains trimestres. (+ 0,6 % fin 2017, + 0,5 % début 2018 puis 0,4 % au printemps). La croissance annuelle devrait atteindre + 1,9 % en 2017 et l'acquis pour 2018 serait déjà de + 1,7 % à la mi-année.

Cette croissance hexagonale bien installée bénéficie de cet environnement international et en particulier de la demande des pays émergents et plus généralement de la forte reprise du commerce mondial. Les exportations agricoles devraient augmenter et le tourisme bénéficier de cet environnement. L'activité est aussi tirée par la demande intérieure. En particulier l'investissement des entreprises progresserait encore vivement à un rythme d'au moins 4 % par an. Les perspectives de production dans l'industrie sont très élevées. La consommation des ménages quant à elle devrait un peu pâtrir de la hausse des taxes sur les carburants ainsi que du calendrier fiscal puisque si la hausse de la CSG est intervenue dès janvier, les baisses de cotisations sociales qui vont de pair se feront, quant à elles, en deux fois en janvier et en octobre prochain. L'investissement des ménages qui en 2017 n'a jamais été aussi élevé depuis 1999, devrait se stabiliser.

L'économie française continuerait de générer environ 100 000 emplois marchands par semestre, tandis que l'emploi non marchand se replierait de nouveau avec la diminution des emplois aidés. L'emploi total progresserait néanmoins plus vite que la population active. Le taux de chômage diminuerait un peu, à 9,4 % à fin 2018. Enfin l'inflation a augmenté de 1 % en moyenne entre 2016 et 2017. La Banque de France prévoit une inflation de + 1,4 % pour l'année 2018.

Au sein de la plus vaste région de France, représentant, avec ses douze départements, 15 % du territoire national, Grand Poitiers s'inscrit comme la porte d'entrée de la Région Nouvelle Aquitaine.

Sur un plan local, la fin de l'année 2017 a apporté son lot de bonnes nouvelles. Selon le recensement de l'Insee publié fin 2017, le Département de la Vienne a vu sa population augmenter de + 0,4 % ces dernières années pour 434 887 Habitants. La population DGF de la communauté urbaine augmente de + 1 % sur la même période, pour s'élever à quasiment 200 000 habitants (très précisément 199 063).

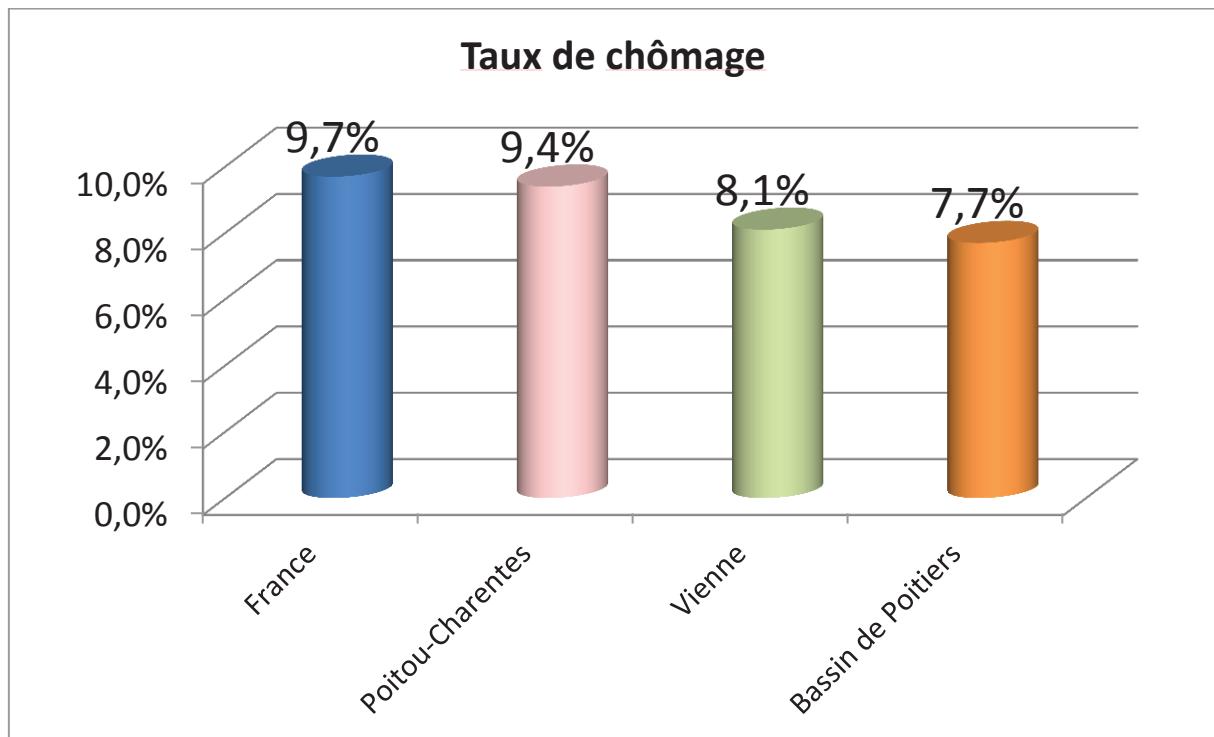


Par ailleurs, fin novembre 2017, dans la Vienne le nombre de demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi et sans activité (catégorie a) s'établit à 17 460 personnes. Ce nombre baisse de 3 % sur trois mois (soit – 540 personnes) et de 3,2 % sur un an. Le nombre de chômeurs de moins de 25 ans est quant à lui en baisse de 7 % sur un an. Sur Grand Poitiers 40 communes, le nombre de demandeurs d'emplois a diminué de 4,1 % entre le troisième trimestre 2016 (8 902 personnes) et le troisième trimestre 2017 (8 541 personnes).

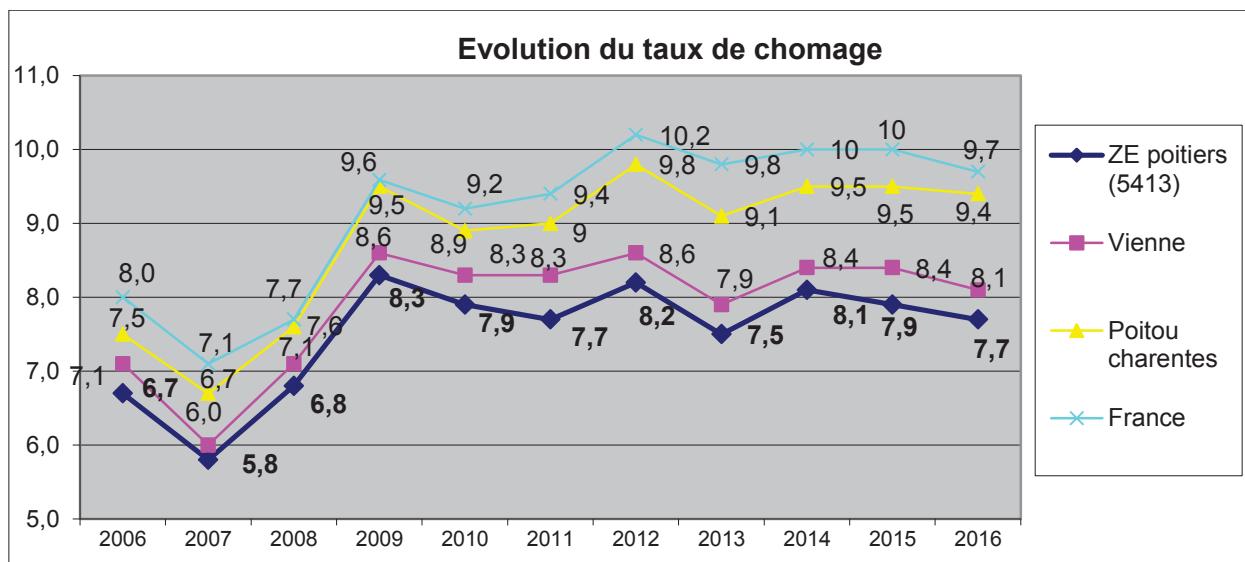
Parallèlement, la population active de GP 40 a augmenté de + 0,5 % par an entre 2009 et 2014 (dernier chiffre connu : source INSEE) en passant de 86 709 à 88 794 personnes.

Pour illustrer la solidité de l'économie locale, même s'il s'agit de chiffres un peu plus anciens, on peut évoquer l'évolution du taux de chômage sur dix ans et celui du nombre d'établissements.

Au 31/12/2016, le taux de chômage sur la zone d'emploi de Poitiers est toujours moins important que celui sur le Département de la Vienne, de la Région Poitou-Charentes et de la France, comme le montre le graphique ci-dessous. (Source : INSEE)

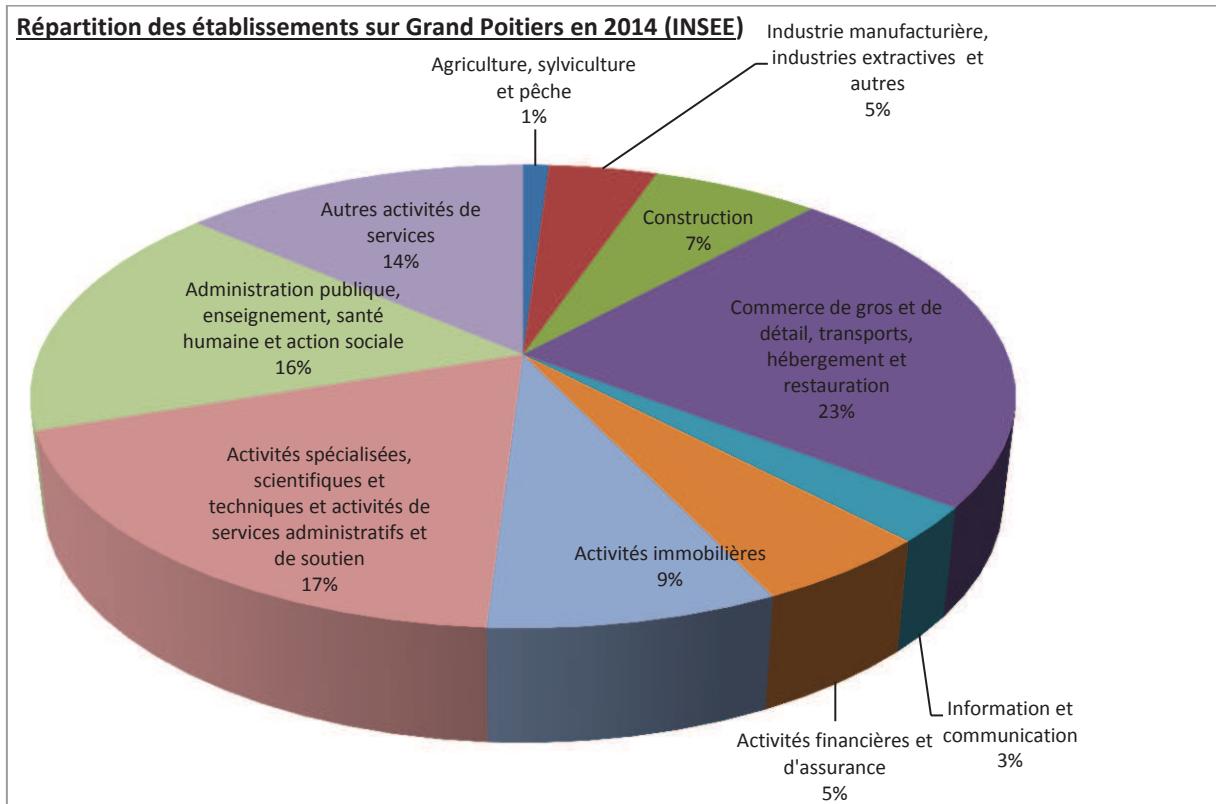


Le taux de chômage sur la zone d'emploi de Poitiers a sensiblement diminué ces dernières années et s'améliore sur l'ensemble du territoire :



S'agissant du nombre des établissements installés sur le territoire de Grand Poitiers (13 communes) en 2014, il s'élève à 12 289 (+ 4.16 % par rapport à 2013) (Source : INSEE – CLAP 2014).

On le voit, les fondamentaux de la situation économique de notre territoire sont solides. La diversité des secteurs économiques représentés dans le graphique ci-dessous en atteste.



## 2) La traduction budgétaire de la priorité liée à l'attractivité du territoire

Grand Poitiers représente un territoire attractif, qui permet d'apprendre et d'entreprendre, et qui donne envie de s'implanter durablement dans un contexte favorable.

Pour cela, le budget 2018 donnera la part belle aux domaines générateurs d'attractivité :

- Le développement économique, véritable moteur local, sera favorisé tant dans le budget principal que dans les budgets annexes, dans le prolongement du schéma directeur de développement économique. Il se concrétise notamment par le lancement de la technopôle.
- Le patrimoine, afin de préserver et de mettre en valeur la richesse architecturale du territoire.
- Le patrimoine local sera valorisé, permettant aux touristes, habitants et étudiants de découvrir la richesse jalonnant les 40 communes de la communauté urbaine.
- La vie étudiante sera favorisée, avec la mise en œuvre concrète en 2018 du schéma de l'enseignement supérieur et de la recherche.
- La culture et le sport, à travers leurs grands équipements (conservatoire à rayonnement régional, médiathèque et son réseau, Miroir, Musée du Vitrail, Théâtre Auditorium, Espace Mendès-France, piscines, pôle sportif de Lusignan...) ainsi que leurs représentants au niveau national (sport de haut niveau, e-sport...).

Ces domaines de compétences sont notamment structurés par des schémas et des dispositifs d'intervention à mettre en place :

- **Schéma Local d'Enseignement Supérieur, de Recherche et d'Innovation (SLESRI)**

Grand Poitiers Communauté urbaine constitue le second pôle d'enseignement supérieur et de recherche de la Région Nouvelle Aquitaine, avec 27 600 étudiants et plus de 1 300 chercheurs. C'est dans ce contexte à la fois riche d'atouts géographiques et historiques (l'Université de Poitiers est l'une des plus anciennes universités européennes) et d'un repositionnement nécessaire au sein de la nouvelle région, que Grand Poitiers Communauté urbaine a souhaité élaborer son Schéma Local d'Enseignement Supérieur, de Recherche et d'Innovation.

Sur la base d'un diagnostic et d'une stratégie élaborés avec l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, ainsi qu'avec les acteurs de l'écosystème de l'innovation, et en cohérence avec les priorités régionales, le Schéma Local d'Enseignement Supérieur, de Recherche et d'Innovation a 3 objectifs principaux :

- Accompagner et accélérer le développement de la recherche et de l'innovation au service du territoire
- Renforcer les campus et l'attractivité de Poitiers pour accueillir étudiants, chercheurs et entreprises
- Favoriser l'accès de toutes les femmes et de tous les hommes à la connaissance et à la formation, pour se préparer et s'adapter aux emplois de demain.

- **La convention du Schéma Régional de Développement Economique et d'Innovation et d'Internationalisation**

La Région Nouvelle Aquitaine a voté ce schéma en mars 2017. La loi NOTRe a renforcé le binôme Régions-Intercommunalité comme pivot central des politiques de développement économique. C'est dans cet esprit que Grand Poitiers doit prendre toute sa part dans ce schéma. Le partenariat prendra la forme d'une convention à signer avec la Région. Le principe général est de permettre à Grand Poitiers d'octroyer des aides aux entreprises alors qu'aujourd'hui, la collectivité ne peut qu'intervenir dans le domaine foncier et immobilier, et en appui aux associations et/ou structures économiques.

Avec cette convention, soumise au conseil communautaire de février 2018, Grand Poitiers pourra accompagner directement les entreprises dans leurs projets.

## II/ La cohésion territoriale, garante du bien-vivre

### 1) Stabilité et convergence de la fiscalité

#### a) La fiscalité ménages

Concernant la fiscalité des ménages, les recettes vont profiter du dynamisme des bases, estimé à 1 % en moyenne sur Grand Poitiers, et de la revalorisation forfaitaire décidée par l'Etat à 1,24 %. Ainsi, il est attendu un produit en évolution d'environ 900 k€.

Pour mémoire, les taux sont en cours de lissage :

- Pour la 2<sup>e</sup> et dernière année en ce qui concerne la taxe d'habitation
- Pour la 2<sup>e</sup> année et jusqu'en 2020 pour la taxe sur le foncier et le foncier non bâti.

Comme en 2017, il est proposé de ne pas augmenter les taux.

Fiscalité ménages	2017 (BP)	2018 (BP)
Taxe d'habitation	25,8 M€	26,5 M€
Foncier bâti	2,5 M€	2,7 M€
Foncier non bâti	0,4 M€	0,4 M€
TOTAL	28,7 M€	29,6 M€

b) La fiscalité des entreprises

La fiscalité des entreprises se compose pour le territoire communautaire de :

- la Contribution Foncière des Entreprises (CFE)
- l'Imposition Forfaitaire sur les Entreprises de Réseaux (IFER)
- la Cotisation sur la Valeur Ajoutée des Entreprises (CVAE)
- la Taxe sur les Surfaces Commerciales (TaSCom).

Fiscalité entreprises	2017 (BP)	2018 (BP)
CFE	14,7 M€	15,4 M€
IFER	0,8 M€	0,9 M€
CVAE	11,5 M€	12,1 M€
TASCOM	3,3 M€	3,2 M€
TOTAL	30,3 M€	31,6 M€

La Contribution Foncière des Entreprises connaît sa deuxième année de lissage, prévu jusqu'en 2020. 2018 représente la première année de produit perçu sur les bases minimum harmonisées. L'estimation du produit figurant dans le tableau ci-dessus intègre un dynamisme des bases estimé à 1 %, et une revalorisation forfaitaire de 1,24 %.

La Taxe sur les Surfaces Commerciales est quant à elle harmonisée sur la base du coefficient multiplicateur de 1,13 % voté en septembre 2017.

La Cotisation sur la Valeur Ajoutée des Entreprises, suivant l'estimation réalisée par les services de l'Etat, devrait augmenter en 2018 de plus de 5 %. Cette contribution peut varier de façon significative d'une année sur l'autre, aussi bien au niveau local que national. Il s'agit de rattrapages qui sont liés à des modifications chaque année des critères plus que le

dynamisme économique. En effet, le principe de territorialisation qui fonde la CVAE amène à des évolutions régulières de domiciliation d'entreprises.

## **2) Des dotations tournées vers la solidarité communautaire**

L'année 2018 sera marquée par deux éléments principaux relatifs aux dotations.

Pour la première fois depuis 2014, les dotations ne baisseront pas dans le cadre de la contribution au redressement des comptes publics. En effet, la Dotation Globale de Fonctionnement au niveau national sera stabilisée à 27Md€. Globalement, les collectivités percevront donc dans les années à venir le même montant global de DGF. Cependant, à l'intérieur de cette enveloppe, des ajustements se réalisent de collectivités à collectivités. Grand Poitiers Communauté urbaine bénéficie de ce mécanisme.

Par ailleurs, les effets du passage à 40 communes et ceux de la communauté urbaine se conjuguent désormais. Les dotations évolueront en 2018 d'environ 400 K€ qui sont constituées d'évolutions différencierées entre certaines dotations en diminution et la dotation d'intercommunalité.

Dotation d'intercommunali- té	Brute		Nette (après contribution au redressement)
2016 (CA)	8,8M€		4,8M€
2017 (BP)	10,6M€	⇒ +1,8M€ effet périmètre 40	5,7M€
2018 (BP)	11,9M€	⇒+1,2M€ effet CU+0,1M€ effet population 2018	7,0M€
2016-2018	+3,1M€		+2,2M€

Hors augmentation de la population, on retrouve bien ici l'augmentation de 3 M€ de cette dotation (avant contribution au redressement des comptes publics) liés à l'élargissement du périmètre et à la transformation en communauté urbaine. Elle s'est étalée sur 2017 (+ 1,8 M€) et 2018 (+ 1,2 M€).

## **3) La péréquation horizontale**

Le Fonds de Péréquation Intercommunal et communal, qui représente un véritable ajustement horizontal des richesses, sera réparti en fonction du Coefficient d'Intégration

Fiscale entre les communes et la communauté urbaine, pour un total de 2,2 M€, stable par rapport à 2017.

La Dotation de Solidarité Communautaire (DSC) est reconduite en 2018 au même volume qu'en 2017 (250 K€).

#### **4) La traduction budgétaire des politiques du bien-vivre ensemble**

Les politiques publiques de Grand Poitiers sont tournées vers l'extérieur, mais une partie du budget 2018 sera également consacrée à la qualité de vie des habitants, à travers des thématiques essentielles pour le quotidien :

- Développement urbain
- Cadre de vie et voirie
- Cohésion sociale et politique de la ville
- Culture et sports, vecteurs de valeurs constructives à travers la sensibilisation, l'éducation et les loisirs.

### **III/ Des services à la population adaptés aux enjeux actuels**

Principalement par l'entremise de ses budgets annexes, Grand Poitiers agit au quotidien pour mettre en œuvre des services publics à travers :

- L'eau et l'assainissement
- Les transports publics
- La collecte et le traitement des ordures ménagères
- La construction et la vente de zones d'activités
- La gestion d'un immobilier d'entreprises.

Pour chaque service, des tarifs ou taux ont été déterminés en fonction des coûts de gestion. C'est le cas du versement transport (1) et des taxes et redevances ménagères (2). De plus la politique RH concourt à la production de ces services (3).

#### **1. Versement transport**

Le versement transport acquitté par les entreprises et organismes publics d'au moins 11 salariés voit, comme chaque année, son produit affecté directement au budget annexe Mobilités.

Il est désormais perçu sur l'ensemble des 40 communes, avec une période de lissage pour les 27 communes issues des communautés de communes. En 2018, deux taux seront appliqués :

- 1,3 % sur les 13 communes de l'ex communauté d'agglomération
- 0,33 % sur les 27 autres communes, après un taux de zéro en 2017.

<b>Versement transport</b>	<b>2017 (BP)</b>	<b>2018 (BP)</b>
VT	22,2 M€	22,4 M€

## **2. Taxe et redevance des ordures ménagères**

En matière de collecte et de traitement des ordures ménagères, il existe deux recettes distinctes qui viennent respectivement alimenter un budget annexe :

- la taxe, qui concerne les communes relevant de l'ex communauté d'agglomération, de l'ex Val Vert du Clain, et de l'ex Pays Mélusin, relevant du budget annexe Collecte Valorisation Traitement des Déchets (CTVD)
- la redevance, qui touche les communes relevant de l'ex Pays Chauvinois et de l'Ex Vienne et Moulière, relevant du budget annexe Redevance d'Enlèvement des Ordures Ménagères (REOM).

L'année 2018 verra la continuité du lissage pour la taxe. Elle sera également l'occasion d'entamer la réflexion vers la convergence de l'ensemble des 40 communes vers une seule et même taxe, en vue d'une harmonisation du mode de financement dans la prochaine décennie.

Pour équilibrer les budgets annexes liés respectivement à la taxe (CTVD) et à la redevance (REOM), il est envisagé en 2018 :

- une augmentation de la taxe d'enlèvement des ordures ménagères de 1 %
- une augmentation de la redevance de 1 % (votée en décembre 2017).
- 

Il convient d'attirer l'attention sur le fait que cette revalorisation correspond sensiblement au taux de l'inflation de l'année 2017.

TEOM	Taux 2017 (BP)	Produit 2017 (BP)	Taux 2018 (BP)	Produit 2018 (BP)
Fréquence élevée GP	9,68 %	3,0 M€	9,78 %	3,1 M€
Fréquence haute GP	8,28 %	3,8 M€	8,36 %	3,9 M€
Fréquence normale GP	6,90 %	5,6 M€	6,97 %	5,8 M€
Pays Mélusin	13,88 %	1,0 M€	14,02 %	1,1 M€
Val Vert du Clain	12,24 %	1,8 M€	12,36 %	1,8 M€
<b>TOTAL</b>		<b>15,2 M€</b>		<b>15,7 M€</b>

Les bases servant à calculer la taxe d'enlèvement des ordures ménagères se verront également appliquer une revalorisation forfaitaire de 1,2 %. De plus, les bases fiscales

devraient croître en termes de richesse de + 1 % comme cela est constaté ces dernières années.

### **3. La politique RH concourt à la production des services publics dans un suivi constant d'amélioration de sa qualité**

La politique des ressources humaines s'intègre dans une nouvelle organisation à la suite des transferts de compétences et des services communs vers Grand Poitiers. Cela se traduit par une mutualisation des nos équipes et une optimisation du service rendu à l'usager. Cette orientation s'appuie sur un effort de formation afin de faciliter les mobilités.

**Le tout s'inscrit, en application de la loi de programmation des finances publiques, dans le contrat qui sera signé prochainement avec l'Etat et qui prévoira une évolution maximale des dépenses de fonctionnement de + 1,2 % par an dans les trois prochaines années.**

**La masse salariale** (hors effet du transfert de compétences vers Grand Poitiers Communauté urbaine (voirie) et hors harmonisation des conditions de rémunération des personnels des quatre EPCI ayant intégré les services communs de GPCU), **évoluera d'environ 1,2 % en 2018** en dépenses nettes. Ce plafonnement de la masse salariale à ce niveau permettra de se conformer à l'objectif assigné aux collectivités par la loi de programmation précitée.

Le pilotage de la masse salariale, dans un contexte budgétaire contraint, ne doit cependant pas se faire au détriment de la qualité du service public et des conditions de travail des agents. Il passe par des innovations relatives à l'action sociale, un accompagnement de l'agent tout au long de sa carrière, un accompagnement spécifique des agents ayant la reconnaissance de travailleur handicapé. Il doit participer au développement d'un service public efficient et répondre aux besoins des usagers, au centre de nos préoccupations.

Les services communs entre la Ville de Poitiers et GPCU prennent en charge les services dits fonctionnels (ressources humaines, informatique, finances, etc.). Bien que rattachés et gérés par Grand Poitiers Communauté urbaine, ils interviennent à la fois pour l'EPCI et la Ville de Poitiers. L'existence de services communs permet de proposer de véritables services experts dans différents domaines et de mutualiser les compétences.

Après les transferts réalisés ces dernières années (services communs, transferts de compétences), le nombre d'agents permanents dans les services de GPCU s'élève à 1 607 en 2018, soit 1 572 Equivalents Temps Plein.

Malgré ces changements de structure, il y a lieu pour les années à venir de maintenir et développer la politique de gestion des ressources humaines déployée depuis le début du mandat permettant de piloter strictement l'évolution des dépenses tout en continuant à développer un **service public de qualité**.

Pour répondre à ce double objectif, les grands axes de la politique de gestions des ressources humaines seront les suivants sur 2018 et les années suivantes : mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GEPC) ; une

politique de recrutement systématiquement liée à une réflexion sur l'organisation des services ; le développement des compétences répondant au double objectif d'amélioration de la qualité des services et de permettre aux agents de s'inscrire dans des démarches de mobilité ; les actions en matière de santé et sécurité au travail et d'amélioration continue des conditions de travail ; la continuité des actions de lutte contre l'absentéisme et l'emploi précaire et la politique d'action sociale en faveur du personnel.

Les grandes évolutions des dépenses de personnel pour 2018 sont présentées en Annexe I.

Ainsi, en alliant à la fois une gestion rigoureuse et une politique de ressources humaines qui place au cœur de toute l'action communale, sa principale ressource (et principal poste de dépenses de fonctionnement), l'humain, la Ville de Poitiers répond et répondra avec efficience à la demande de **qualité du service public par nos concitoyens**.

## IV/ Les grands équilibres du budget 2018

### 1) Les incidences de la loi de programmation des finances publiques

A compter de 2018, les budgets des grandes collectivités seront encadrés en vertu de la loi de programmation des finances publiques.

#### a) La maîtrise des dépenses de fonctionnement

Ce mécanisme est défini par les articles 13 et 29 et fixe 2017 comme année de référence, pour déterminer la volumétrie de l'écart par rapport au taux d'évolution de 1,2 %.

Les contrats entre l'Etat et les collectivités territoriales « sont conclus », avec les communes et intercommunalités dont les dépenses de fonctionnement constatées en 2016 sont supérieurs à 60 M€. Grand Poitiers Communauté urbaine est donc concerné par ce dispositif.

Le taux de croissance des dépenses de fonctionnement maximum de base est de + 1,2 %, applicable au seul budget principal de Grand Poitiers Communauté urbaine.

Les modalités de calcul devraient être définies par un décret en Conseil d'Etat. En contrepartie de ce dispositif, le gouvernement a prévu de stabiliser globalement le montant de la DGF pour l'ensemble des collectivités territoriales. Pour autant, un système de pénalisation sera mis en œuvre pour les collectivités qui dépasseraient le taux d'évolution maximal précité. Celui-ci impactera le produit de la DGF.

En effet, dans le cas où le Compte Administratif 2018 d'une collectivité amènerait à constater une évolution supérieure à l'objectif contractualisé (+ 1,2 %), il est appliqué une réduction sur la DGF à recevoir en 2019 de 75 % de l'écart.

A titre d'illustration pour Grand Poitiers, pour un écart de 1 M€ en plus sur les dépenses constatées au CA, la réduction de DGF serait de 750 K€ en 2019.

### b) La diminution de l'endettement

L'Etat a également pour objectif de diminuer le besoin de financement annuel des grandes collectivités. Dans chaque contrat, un objectif d'amélioration du besoin de financement sera déterminé ce qui devrait se traduire par une baisse de l'endettement des collectivités signataires. Concrètement cette demande aboutirait au fait que dans les années à venir la mobilisation annuelle de nouveaux emprunts devrait être d'un volume inférieur à celui du remboursement annuel de la dette existante.

Ce dispositif signifie, qu'après avoir financé l'effort d'investissement avec des ressources définitives (Autofinancement, FCTVA, fonds de concours...), les collectivités disposent d'un solde positif permettant de contribuer au désendettement.

Afin de s'assurer que les collectivités n'augmentent pas leur endettement en investissant plus que ces dernières années, la loi a arrêté une règle prudentielle qui pourra être aussi contractualisée avec l'Etat. La nouvelle règle prudentielle instituée par la loi de programmation sera basée sur un ratio qui rapporte l'encours de dette à l'autofinancement dégagé annuellement. L'autofinancement (ou épargne brute) est la différence entre les recettes de fonctionnement et les dépenses de fonctionnement constatées dans l'année. Ce ratio exprime en nombre d'années, la capacité qu'a une collectivité à rembourser l'encours total de sa dette en y consacrant la totalité de son autofinancement.

Un ratio maximal est arrêté par la loi avec pour objectif de dissuader les grandes collectivités de le dépasser. Selon le texte de la loi de programmation, le seuil maximum à ne pas dépasser est de douze années pour les communes et leurs EPCI à fiscalité propre. Ce seuil s'appliquera donc à Grand Poitiers.

Cette contractualisation annuelle, qui peut de prime abord apparaître comme une contrainte nouvelle, doit également être lue comme une opportunité de lisibilité des dotations jusqu'en 2022, avec la possibilité de disposer d'un moment d'échanges privilégié avec les représentants de l'Etat, permettant d'évoquer notamment les transferts de compétences ou de charges, les évolutions normatives couteuses, ou tout autre difficulté constatée par Grand Poitiers pour constituer son budget primitif.

## 2) L'organisation des budgets de Grand Poitiers

Le budget 2018 de Grand Poitiers se composera d'un budget principal accompagné de 12 budgets annexes, soit 6 de moins qu'en 2017.

Le budget total de fonctionnement devrait être de l'ordre de 240 M€, répartis entre :

- 140 M€ pour le budget principal
- 100 M€ pour les budgets annexes (hors zones d'activités).

Dans cette optique, les budgets annexes des ex-communautés de communes, qui pour l'exercice 2017 avaient été repris en l'état, vont être regroupés en 3 domaines d'intervention :

- le budget *Zones d'activités* comprendra les opérations d'acquisition-viabilisation-vente de la Zone du Patis, du Viennopôle, du lotissement des Cinq Sauts, des Erondières et du Téléport 9
- le budget *Equipements Touristiques* intégrera en plus des Grottes de la Norée les activités liées au vélo-rail, au château des aigles, et à la base de loisirs de La Puye
- le budget *Locations Immobilières*, en plus des activités du Parc des Expositions et du Centre de Conférences, reprendra le Centre d'Accueil des Entreprises du Pays Chauvinois et l'hôtel d'entreprises de Vienne et Moulière.

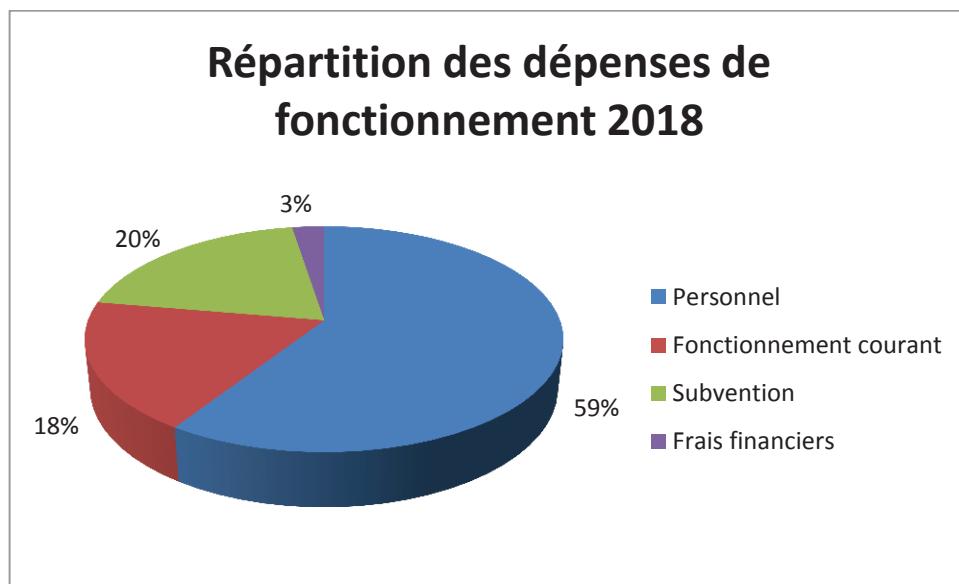
Le budget Affaires scolaires a, quant à lui, été supprimé dans le courant de l'année 2017, le SIVOS du Pays Mélusin ayant repris ce domaine de compétence au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

### **3) La section de fonctionnement concourt à la production du service public local**

S'agissant des dépenses, les orientations budgétaires 2018 devront prendre en compte l'objectif d'évolution maximale des dépenses de fonctionnement de + 1,2 %, en dehors de la masse salariale relative à l'harmonisation de la gestion des ressources humaines, qui s'élève pour le seul budget principal à 360 K€.

Sur la base de cette maîtrise de l'augmentation des dépenses de fonctionnement, l'épargne brute devrait être en évolution et passer de 5,1 M€ au BP 2017 à 7 M€ environ au BP 2018. Cela permettra de contribuer à l'autofinancement de la section d'investissement.

Les dépenses de fonctionnement sont principalement composées du fonctionnement courant, de la masse salariale et des subventions, comme indiqué dans le schéma ci-dessous :



Le fonctionnement courant et les subventions devraient évoluer par rapport au budget primitif 2017, principalement pour prendre en compte les dépenses transférées en cours d'année, comme l'élaboration des documents d'urbanisme, la contribution au Service Départemental d'Incendie et de Secours et la voirie, pour les 27 communes ne faisant pas partie de

l'ancienne communauté d'agglomération. Les chiffres de ces deux types de dépenses seront toutefois proches du budget 2017 voté à l'issue des 3 décisions modificatives de 2017.

La masse salariale serait indexée sur les 1,2 % d'évolution, en dehors des charges supplémentaires relatives au financement de l'harmonisation des régimes des personnels issus des 5 ex-EPCI (régime indemnitaire, chèque-déjeuners et mutuelle).

#### **4) La section d'investissement socle d'une politique volontariste**

Tout l'enjeu de la section d'investissement repose sur la double nécessité de porter les politiques ambitieuses de Grand Poitiers tout en conservant un endettement maîtrisé, dans le cadre de la loi de programmation des finances publiques.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2018, Grand Poitiers dispose d'une capacité dynamique de désendettement de 8,5 années. Il est nécessaire de conserver à ce ratio un plafond prudentiel de 9 années, compte-tenu du caractère volatile de l'excédent de fonctionnement prenant en compte des dépenses ou des recettes exceptionnelles.

Ainsi, la Programmation Pluriannuelle d'Investissement (PPI) votée lors du BP 2017 s'élève à 115 M€. A cette enveloppe, s'ajoutent 8 M€ sur les exercices 2028-2020 de travaux de voirie « clectés » pour les 27 communes des 4 anciennes communautés de communes. Ces 123 M€ doivent être retenus comme cadrage 2018, complétés de deux projets :

- le Nouveau Programme National de Renouvellement Urbain (NPNRU), qui n'était pas existant lors de l'approbation de la PPI 2017, puisque le contrat avec l'ANRU a été signé en novembre 2017
- le projet de création d'un siège pour la communauté urbaine sur le site des Carmélites, car constitutif d'une véritable identité et générateur d'économies de fonctionnement lorsque l'ensemble des services concernés sera concentré sur ce même site.

Ces deux projets nouveaux seront financés par l'emprunt (en complément des subventions de l'Etat pour le NPNRU).

Ainsi, les crédits de paiement pour l'année 2018 en dépenses brutes seront d'environ 35 M€, correspondant à un encours de dette réalisé prévisionnellement en fin 2018 inférieur à 120 M€.

L'annexe II fait le bilan de la gestion de la dette.

## Annexe I - Ressources humaines

### Grand Poitiers Communauté urbaine Débat d'orientation budgétaire 2018

#### 1/ Les éléments de contexte

En 2018, Grand Poitiers Communauté urbaine poursuivra sa politique de ressources humaines tournée vers le maintien d'un service public de qualité, adapté aux besoins des usagers.

Il s'agit de continuer à optimiser les organisations en prenant en compte les transferts de compétences et développer la politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences nécessaires au service public de demain, par le biais, notamment, du plan de formation mis en place au sein de la collectivité et d'une gestion active de la mobilité professionnelle.

La masse salariale évoluera de 1,2 % (hors harmonisation des conditions de rémunération des agents des quatre EPCI avec lesquels GP13 a fusionné) par rapport au budget primitif 2017 sous l'effet principalement du Glissement Vieillesse Technicité (GVT) et des mesures réglementaires dont les principaux éléments vous sont présentés ci-dessous. Cette évolution est réalisée dans le cadre du contrat à signer avec l'Etat qui limite l'évolution des dépenses de fonctionnement des grands collectivités à + 1,2 % par an.

#### 2/ Les grandes évolutions de 2018 en matière de dépenses de personnel

- **Le Glissement Vieillesse Technicité (GVT)** qui correspond à la variation de la masse salariale à effectif constant par le biais des avancements d'échelons, des avancements de grades, et des changements de cadres d'emplois.
- L'effet report en année pleine des recrutements réalisés en 2017.

Ces deux mesures représentent pour l'année 2018 une augmentation de la masse salariale de 1,12 %.

- **La hausse de la Contribution Sociale Généralisée (CSG)**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2018, le dispositif de compensation de la hausse de la CSG, prévoit, la suppression de la Contribution Exceptionnelle de Solidarité (CES) ainsi que la création, par décret, d'une indemnité compensatrice en faveur de tous les agents versée par l'employeur, calculée sur la base de la rémunération perçue durant l'année 2017.

Pour les agents titulaires, en contrepartie du versement de cette indemnité compensatrice par la collectivité, les employeurs publics locaux bénéficieront d'une compensation prenant la forme d'une baisse du taux des cotisations « employeur maladie », qui passera de 11,5 % à 9,9 % pour les agents titulaires.

Pour les agents contractuels aucune contrepartie de cette indemnité n'est prévue par les textes pour l'employeur et en parallèle la cotisation employeur maladie passe de 12,89 % à 13 %.

Pour ces agents, il y a donc un coût supplémentaire pour la collectivité.

- **Le point d'indice**

Le point de la fonction publique sera « gelé » en 2018, après deux hausses de 0,6 % en juillet 2016 et 0,6 % en février 2017. La hausse de février 2017 a un effet report d'un mois sur l'exercice 2018.

- **L'application de l'accord sur la modernisation des Parcours Professionnels, des Carrières et des Rémunérations (PPCR) des fonctionnaires PPCR**

L'application des mesures liées au PPCR pour l'année 2018 est reportée à 2019. Toutefois, l'application du PPCR tout au long de l'année 2017 se reporte en année pleine sur 2018.

Ces trois derniers points représentent une évolution de la masse salariale pour 2018 de 0,20 %

- **L'évolution de SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2018** représente une évolution de la masse salariale de 0,10 %.

- **L'harmonisation liée à la fusion**

La fusion des 5 Etablissements Publics de Coopération Intercommunale au 1<sup>er</sup> janvier 2017 a maintenu les règles de gestion RH en vigueur dans chacun des ex EPCI.

Il est donc nécessaire d'harmoniser ces règles de gestion des ressources humaines dont certaines ont un impact financier : le régime indemnitaire, la politique d'action.

Pour le régime indemnitaire, cette harmonisation consiste à :

- Adopter le régime indemnitaire de Grand Poitiers pour tous les agents à condition que celui-ci leur soit plus favorable.
- L'attribution d'un complément de rémunération équivalent aux avantages acquis existant pour les ex agents de Grand Poitiers pour les agents ne bénéficiant pas des avantages acquis.

Pour la politique d'action sociale, cette harmonisation consiste à :

- Adopter la politique d'action sociale mise en œuvre à Grand Poitiers pour tous les agents. Cette mise en œuvre permet donc l'attribution de tickets restaurant pour les agents pouvant en bénéficier et de la participation employeur aux frais de mutuelle et de prévoyance des agents.

Cette harmonisation représente une évolution de la masse salariale de 0,75 %.

- **Les services communs**

En dehors des compétences transférées, un Etablissement Public de Coopération Intercommunale (EPCI) à fiscalité propre et une ou plusieurs de ses communes membres, peuvent se doter de services communs. Ces services communs ont vocation à prendre essentiellement en charge les services dits fonctionnels (ressources humaines, informatique, finances, etc.).

Bien que rattachés et gérés par Grand Poitiers Communauté urbaine, ils interviennent à la fois pour l'EPCI et la Ville de Poitiers. L'existence de services communs permet de proposer de véritables services experts dans différents domaines, de mutualiser les compétences et les besoins.

Comme dans le cadre d'une mise à disposition de services classique, les modalités de remboursement ont été fixées par voie conventionnelle et à ce titre la Ville de Poitiers participe financièrement aux services communs selon la répartition de l'activité passée par chaque direction et pour le compte de chaque entité.

**Compte tenu de l'ensemble des évolutions des dépenses de masse salariale présentées ci-dessus, et du cadrage fixé à 1,2 % hors harmonisation, il y a lieu pour 2018 de maintenir et développer la politique de gestion des ressources humaines déployée depuis plusieurs années permettant d'optimiser les organisations tout en continuant à développer un service public de qualité.**

**Pour répondre à ce double objectif, vous sont présentés ci-dessous les grands axes de la politique de gestion des ressources humaines pour 2018.**

### **3/ Les grands axes de gestion des ressources humaines pour 2018**

- La Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC)**

La gestion des ressources humaines ne se réduit pas à la seule gestion des effectifs. Adossé aux politiques publiques menées par la collectivité, il s'agit de créer une organisation dynamique des ressources qui permet d'adapter les compétences à l'organisation du travail nécessaire à la réalisation d'un service public de qualité tout en maîtrisant le budget et tout en accompagnant les situations individuelles qui le nécessite.

En 2018, une campagne de mise à jour des métiers sera réalisée permettant de prévoir l'évolution des compétences nécessaire à la mise en œuvre des politiques publiques.

- Une politique de recrutement liée à une réflexion sur l'organisation des directions dans le but de maintenir un service public de qualité et répondant à l'intérêt général tout en maîtrisant strictement les effectifs.**

Le plan annuel de recrutement initié depuis 2017 constitue une étape de réflexion menée par l'administration à la fois sur les besoins des directions et sur l'organisation des process de travail qui permettent de proposer aux citoyens un service public efficient.

- Le développement des compétences**

L'action de la collectivité en matière de formation pour 2018 s'inscrit dans le cadre du plan de formation 2016-2018 et ses 3 axes stratégiques.

Concernant l'axe 1 « Performance de l'action publique territoriale », les formations collectives « interservices » s'organiseront prioritairement autour de 4 thèmes principaux :

- L'accueil du public (gestion des situations sensibles, accompagnement à la mise en place de services numériques...)
- La communication et l'ensemble des avoirs liés aux compétences relationnelles
- Le pilotage, l'organisation des fonctions de gestion

- L'évaluation des politiques publiques

A noter concernant la santé et la sécurité au travail la poursuite et l'achèvement de 2 dispositifs particuliers en 2018 :

- Prévention risque amiante,
- AIPR (Autorisation d'Intervention à Proximité des Réseaux)

Concernant l'axe 2 « Projets de service et développement des compétences métiers », 50 projets d'accompagnement de directions sont programmés pour 2018.

Ces accompagnements viennent appuyer soit une nouvelle organisation, soit un besoin d'adaptation à l'évolution de l'environnement professionnel, soit enfin un besoin d'amélioration continue ou problématique particulière.

D'une manière générale, la programmation 2018 devra tenir compte des évolutions de l'offre de formation du CNFPT qui se traduisent par un développement important des formations « hybrides » voire totalement à distance. Si ces nouvelles modalités de formation permettent une réduction des coûts, elles exigent cependant que la collectivité organise les moyens matériels et pédagogiques nécessaires à l'accès à la formation des agents dans les meilleures conditions (salles équipées, tutorat, évolutions des usages relatifs au temps de formation....).

Par ailleurs, la période de transition accompagnant l'évolution de l'offre du CNFPT et les nouvelles mesures de gestion prises au niveau national n'ont pas été sans conséquences sur le volume global des formations accessibles via le CNFPT : de nombreuses formations annulées ou déprogrammées, des seuils de participants minimum par stage relevés à 15 (au lieu de 12)... Ces mesures ont eu pour effet de reporter une part des formations planifiées avec le CNFPT en 2017 auprès d'organismes privés. (A titre indicatif, en 2017, la collectivité n'a eu recours au CNFPT que pour 33 % de ses formations contre 42 % en 2016).

Concernant les actions de l'axe 3 « Accompagnement de la carrière et de l'évolution professionnelle » pour 2018, elles concernent principalement les actions individuelles d'accompagnement à la mobilité comme les bilans de compétences et bilans professionnels, les ateliers d'évolution professionnelle, la poursuite des parcours « savoirs de base et remise à niveau français » engagés en 2017 et les préparations aux concours et examens professionnels.

En 2018, les nouvelles dispositions du Compte Personnel de Formation (CPF) visant à sécuriser les mobilités et transitions professionnelles viendront compléter les différentes actions en faveur de l'individualisation des parcours. Elles nécessiteront également de prévoir une enveloppe budgétaire (proposition de 10 % du budget formation) destinée à financer les formations acceptées au titre du CPF comme l'exige la réglementation. Dans ce contexte, la collectivité devra porter un soin tout particulier à la priorisation et l'arbitrage des demandes de formation.

#### • **L'accompagnement à la reconversion et à la mobilité**

Faciliter la mobilité des agents est l'un des enjeux majeurs pour l'ensemble des collectivités qui doivent faire face à l'évolution des missions, à des réorganisations de service, et à la montée en compétences nécessaire de ses agents pour répondre au mieux aux besoins des citoyens.

En parallèle, le renouvellement rapide des technologies, le développement de la formation tout au long de la vie, mais aussi l'usure professionnelle physique ou psychologique que peuvent générer certains métiers, conduisent légitimement les agents

à aspirer à des évolutions professionnelles en cours de carrière, pouvant mener jusqu'à des reconversions professionnelles.

A ce titre, la politique d'accompagnement à la mobilité des agents mis en place à Grand Poitiers Communauté urbaine permet :

- Une meilleure adéquation compétences/emploi tout au long de la carrière.
- La valorisation du potentiel et du parcours des agents.
- De faire face à l'usure professionnelle et à la progression des mobilités prioritaires.

L'éventail des outils d'accompagnement se veut à la fois large, mais aussi très spécifique pour répondre aux attentes de la collectivité et de tous les agents.

Par exemple, le bilan de compétences, le coaching de transition de carrière pour les cadres, les ateliers de reconversion professionnelle, ou encore l'immersion professionnelle, sont les dispositifs le plus fréquemment activés.

- **La communication interne**

L'activité de la direction sera structurée suivant trois axes :

1/ Gestion et développement de la production de communication interne

- Maîtrise des supports internes : media (8 parutions du magazine interne, évolution fonctionnelle et rédactionnelle de l'intranet) et documentation (livret et guide d'accueil, bilans...).
- Production de contenus enrichis (rédactionnels, photographiques, vidéo).

2/ Pilotage de dispositifs de communication interne

- Création et entretien des dispositifs spécifiques : par thèmes (handicap, mobilité, recrutement) et en collaboration avec des directions (Energie-Climat, Eau-Assainissement, Voirie...).
- Accompagnement événementiel (forums de l'interco, Connexions...).

3/ Participation aux grands projets transverses

- Opérations d'organisation interne (Carmélites, accueil, mutualisation...)
- Opérations de marketing territorial (Villa Bloch...)

Faits marquants de 2018 : la montée en puissance de l'événementiel interne et la participation renforcée à des projets transversaux.

- **Le développement du système d'information des Ressources Humaines qui sera axé sur le développement de la dématérialisation des process Ressources Humaines.**
- **La refonte de l'entretien professionnel pour 2018**  
L'année 2018 verra la mise en place effective de nouvelles modalités en matière d'entretien professionnel et intégré au sein du système d'information des ressources humaines.
- **La fin du déploiement du logiciel de gestion du temps de travail, des plannings et des activités au sein de toutes les directions.**
- **La continuité des actions de lutte contre l'absentéisme**

L'année 2018 sera marquée par la mise en œuvre d'actions de communication, de management et de prévention afin de lutter contre l'absentéisme. L'objectif est, comme en 2017, la baisse du taux d'absentéisme.

- **La politique d'action sociale en faveur du personnel**

La politique d'action sociale menée par la collectivité permet à chaque agent, selon sa situation, de bénéficier d'aides, d'accompagnement et de participation financières de la part de Grand Poitiers.

A titre d'exemple :

- Deux restaurants collectifs à disposition des agents.
- Des tickets restaurants pour les agents qui ne peuvent pas accéder au restaurant collectif.
- La participation financière de l'employeur aux frais de mutuelle.
- Un contrat groupe pour la prévoyance avec participation financière de l'employeur.
- Des CESU.
- Participation financière de la collectivité à hauteur de 50 % pour les trajets domicile – travail (selon le mode de transport).
- Le versement de subventions pour l'association du personnel favorisant l'action et l'activité sociale.
- Trois assistants sociaux employés par la collectivité et dédiés uniquement aux agents.
- Une commission de secours qui se réunit mensuellement afin d'apporter des aides d'urgence à des agents dont la situation le justifie.

- **Les actions en faveur du handicap : le dispositif Adaptactions**

La convention entre Grand Poitiers Communauté urbaine et le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) est arrivée à échéance au 31 décembre 2017. Une nouvelle convention 2018-2020 est en cours de négociations et permettra de bénéficier d'un financement.

Ce financement permettra de participer aux actions menées par la collectivité dans le cadre du maintien et du recrutement de personnes en situation de handicap (aménagements nécessaires techniques, de formation ou organisationnels).

- **Les actions en matière de santé et sécurité au travail et d'amélioration continue des conditions de travail**

- Poursuite du plan de prévention/action sur l'ensemble de la collectivité et en particulier sur l'amiante.
- Réseau des préveteurs
- Les actions réalisées par la commission permanente Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail permettent la prise en compte de façon rapide des demandes issues soit du CHSCT, soit des directions ou des constats sur le terrain de la Direction Prévention – Santé – Social.

Des études ergonomiques seront également réalisées

## 4/ Les grands indicateurs sur les effectifs de Grand Poitiers au 1<sup>er</sup> janvier 2018

### Les effectifs

	TOTAL
Nombre d'agents permanents	<b>1607</b>
Equivalent Temps Plein permanents	<b>1572,2</b>

Avec la fin de la convention de gestion au titre de la Voirie au 31 décembre 2017, Grand Poitiers Communauté urbaine compte au 1<sup>er</sup> janvier 2018 : 1 607 agents permanents.

### Répartition des effectifs par catégorie

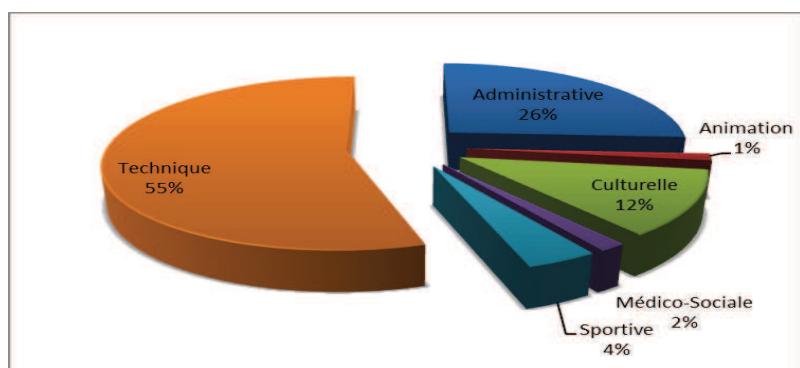
	TOTAL	
Catégorie A	<b>247</b>	15,4%
Catégorie B	<b>329</b>	20,5%
Catégorie C	<b>1021</b>	64,2%

Les catégories hiérarchiques sont désignées, en ordre décroissant, par les lettres A, B, C :

- A : fonctions de direction et de conception
- B : fonctions d'application et de maîtrise
- C : fonctions d'exécution

### Répartition des effectifs par filière

	TOTAL	
Administrative	<b>416</b>	25,89%
Animation	<b>21</b>	1,31%
Culturelle	<b>195</b>	12,13%
Médico-Sociale	<b>25</b>	1,56%
Sportive	<b>65</b>	4,04%
<b>Technique</b>	<b>885</b>	<b>55,07%</b>



Le poids de la filière technique s'explique par les compétences exercées par Grand Poitiers Communauté urbaine qui nécessite des métiers à prépondérance technique.

Le poids de la filière administrative s'explique par le rattachement des services communs à Grand Poitiers Communauté urbaine depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

## **Annexe II - Gestion active de la dette de Grand Poitiers**

La circulaire du 25 juin 2010 préconise, pour chaque collectivité, **la rédaction d'un rapport sur la gestion de la dette à l'attention de l'assemblée délibérante**, dans le but de l'informer. En effet, à la suite de la crise financière apparue à la fin de la décennie précédente, des collectivités ont vu le taux d'intérêt de certains de leurs prêts considérablement augmenté, mettant en péril les équilibres financiers locaux. Des prêts risqués avaient parfois été contractés les années antérieures.

C'est donc dans un but de transparence que la circulaire préconise la rédaction d'un rapport. **Par ailleurs, la loi NOTRe complète le rapport du débat d'orientation budgétaire par une présentation de la structure de la dette.** Ce document a pour objectif de répondre aux deux exigences présentées ci-dessus.

Dans les pages suivantes, lorsque les éléments de comparaison viennent de Finance Active, la strate démographique de Grand Poitiers correspond **aux communes et intercommunalités de plus de 100 000 habitants.**

**L'année 2017 est la première année pleine** après la fusion des EPCI et les transferts de dette de 2016 (voirie, équipements culturels et sportifs) intervenus dans le cadre de l'évolution des compétences de Grand Poitiers 13. Pour raisonner à périmètre constant et faciliter ainsi les comparaisons entre 2016 et 2017, les données 2016 ont été retravaillées pour correspondre au périmètre 2017.

Toujours pour faciliter les comparaisons entre 2016 et 2017, les transferts de dette du budget annexe Mobilités vers Vitalis n'ont pas été intégrés dans le présent document. Pour mémoire, ce transfert de dette s'élève à 12,7 M€.

Dans la même logique, dans le cadre du transfert de la compétence voirie, 3 communes ont fait le choix en fin d'année 2017 lors des CLETC, de transférer au réel une partie de leur dette. Le montant de ce transfert de dette (1,7 M€) n'est pas intégré dans les comparaisons ci-dessous.

**Le rapport sur la gestion active de la dette 2017 s'articule en 5 parties :**

- Eléments généraux sur l'endettement de la dette des budgets de Grand Poitiers
- Analyse de la structure de dette de Grand Poitiers
- Mesure de la performance de la dette de Grand Poitiers
- Eléments prospectifs
- Résultat de la consultation bancaire de l'année 2017

## **1. Eléments généraux sur l'endettement des budgets de Grand Poitiers**

Au 31 décembre 2017, sur l'ensemble des budgets de Grand Poitiers, 15 ont un encours de dette (le budget Principal et 14 budgets annexes). Il est ici présenté l'évolution des encours de dette, des frais financiers et du remboursement en capital de la dette.

### **1.1. Evolution des encours de dette**

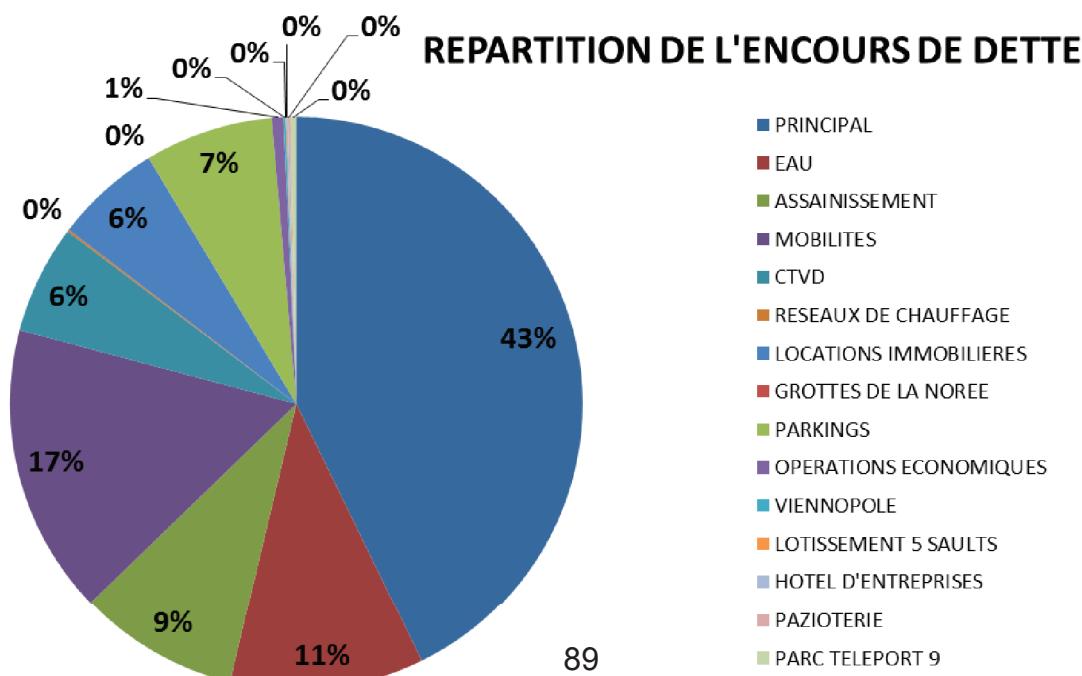
Au 31/12/N en K€	2016	2017*
PRINCIPAL	105 311	106 488
MOBILITES	38 003	40 744
EAU	27 453	27 251
ASSAINISSEMENT	22 127	22 504
PARKINGS	18 807	18 019
CTVD	17 134	15 239
LOCATIONS IMMOBILIERES	14 730	14 930
OPERATIONS ECONOMIQUES	1 451	1 637
PARC TELEPORT 9	896	842
RESEAUX DE CHAUFFAGE	318	293
PAZIOTERIE	321	289
VIENNOPOLE	314	288
HOTEL D'ENTREPRISES	267	243
LOTISSEMENT 5 SAULTS	121	121
GROTTES DE LA NOREE	35	23
<b>CONSOLIDÉ</b>	<b>247 288</b>	<b>248 911</b>

\*Estimation

**Budget Principal** : l'endettement du budget Principal est de **106,5 M€ à fin 2017** en légère hausse par rapport à 2016.

**Budgets Annexes** : l'encours de dette des budgets annexes s'élève à **142,4 M€ fin 2017**, stable par rapport à 2016.

**Consolidé** : en globalisant les budgets, l'encours de dette est de **248,9 M€, stable** par rapport à 2016.



Les 248,9 M€ d'encours sont répartis sur les 15 budgets. Toutefois, 4 budgets représentent 80 % de l'encours : Budget Principal (43 %), Budget Mobilités (17 %), Budget Eau (11 %) et Budget Assainissement (9 %).

Au 31/12/N en K€	2016	2017*
ENCOURS DETTE / HABITANT GRAND POITIERS	1 273	1 276

\*Estimation

Fin 2017, l'encours de dette par habitant est de 1 276 €, stable par rapport à 2016.

## 1.2. Evolution des frais financiers

Les frais financiers correspondent aux intérêts payés du fait de la dette contractée.

en K€	2016	2017*
<b>PRINCIPAL</b>	<b>2 201</b>	<b>2 299</b>
<b>MOBILITES</b>	<b>830</b>	<b>915</b>
<b>EAU</b>	<b>519</b>	<b>471</b>
<b>ASSAINISSEMENT</b>	<b>384</b>	<b>372</b>
<b>PARKINGS</b>	<b>568</b>	<b>555</b>
<b>CTVD</b>	<b>573</b>	<b>536</b>
<b>LOCATIONS IMMOBILIERES</b>	<b>605</b>	<b>593</b>
<b>OPERATIONS ECONOMIQUES</b>	<b>58</b>	<b>56</b>
<b>PARC TELEPORT 9</b>	<b>36</b>	<b>34</b>
<b>RESEAUX DE CHAUFFAGE</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
<b>PAZIOTERIE</b>	<b>12</b>	<b>10</b>
<b>VIENNOPOLE</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>HOTEL D'ENTREPRISES</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>LOTISSEMENT 5 SAULTS</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>GROTTES DE LA NOREE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>CONSOLIDÉ</b>	<b>5 801</b>	<b>5 856</b>

\*Estimation

**Budget Principal** : les frais financiers sont de 2,3 M€ en 2017.

**Budgets Annexes** : les frais financiers sont stables en 2017 (3,6 M€) par rapport à 2016.

**Consolidé** : globalement, sur l'ensemble des budgets, les frais financiers sont stables en 2017 (5,9 M€) par rapport à 2016 (5,8 M€).

### **1.3. Evolution du remboursement en capital de la dette**

en K€	2016	2017*
<b>PRINCIPAL</b>	<b>8 162</b>	<b>12 793</b>
<b>MOBILITES</b>	<b>2 550</b>	<b>2 559</b>
<b>EAU</b>	<b>2 172</b>	<b>2 202</b>
<b>ASSAINISSEMENT</b>	<b>1 953</b>	<b>1 923</b>
<b>PARKINGS</b>	<b>967</b>	<b>926</b>
<b>CTVD</b>	<b>1 813</b>	<b>1 894</b>
<b>LOCATIONS IMMOBILIERES</b>	<b>718</b>	<b>808</b>
<b>OPERATIONS ECONOMIQUES</b>	<b>144</b>	<b>114</b>
<b>PARC TELEPORT 9</b>	<b>53</b>	<b>55</b>
<b>RESEAUX DE CHAUFFAGE</b>	<b>19</b>	<b>25</b>
<b>PAZIOTERIE</b>	<b>43</b>	<b>32</b>
<b>VIENNOPOLE</b>	<b>26</b>	<b>26</b>
<b>HOTEL D'ENTREPRISES</b>	<b>24</b>	<b>25</b>
<b>LOTISSEMENT 5 SAULTS</b>	<b>90</b>	<b>0</b>
<b>GROTTES DE LA NOREE</b>	<b>12</b>	<b>12</b>
<b>CONSOLIDE</b>	<b>18 746</b>	<b>23 394</b>

\*Estimation

**Budget Principal :** le remboursement en capital de la dette s'est élevé à 12,8 M€ en 2017 contre 8,2 M€ en 2016. Cette variation importante de 4,6 M€ entre les 2 années s'explique par le fait que des emprunts court terme contractés par des communautés de communes ont été remboursés en 2017 pour un montant de 4,5 M€.

Il s'agissait d'emprunts qui avaient été contractés dans l'attente du versement de subventions ou de FCTVA. Ces emprunts ont été remboursés sans attendre la perception des recettes car les conditions financières actuelles étaient plus performantes. Sans cette spécificité, l'année 2017 serait équivalente à 2016 en ce qui concerne le remboursement en capital.

**Budgets Annexes :** le remboursement en capital des budgets annexes (10,6 M€) est stable entre 2016 et 2017, conformément à l'évolution de l'encours.

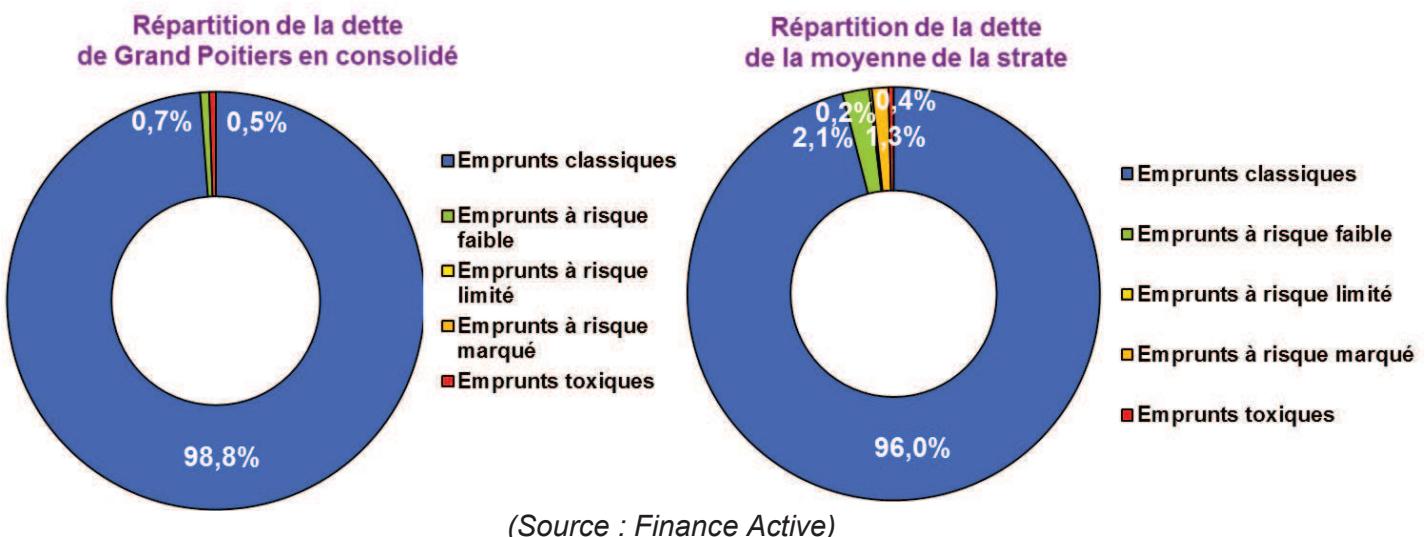
**Consolidé :** le remboursement en capital de la dette s'est élevé à 23,4 M€ en 2017.

## **2. Analyse de la structure de la dette de Grand Poitiers**

La mesure du risque de la dette peut s'évaluer par la **matrice des risques** de la charte de bonne conduite (charte Gissler). Cette matrice figure obligatoirement dans les états de dette annexés au Budget Primitif et au Compte Administratif des budgets.

## 2.1. Répartition de la dette selon le degré de risque des emprunts contractés

Répartition de la dette selon le degré de risque

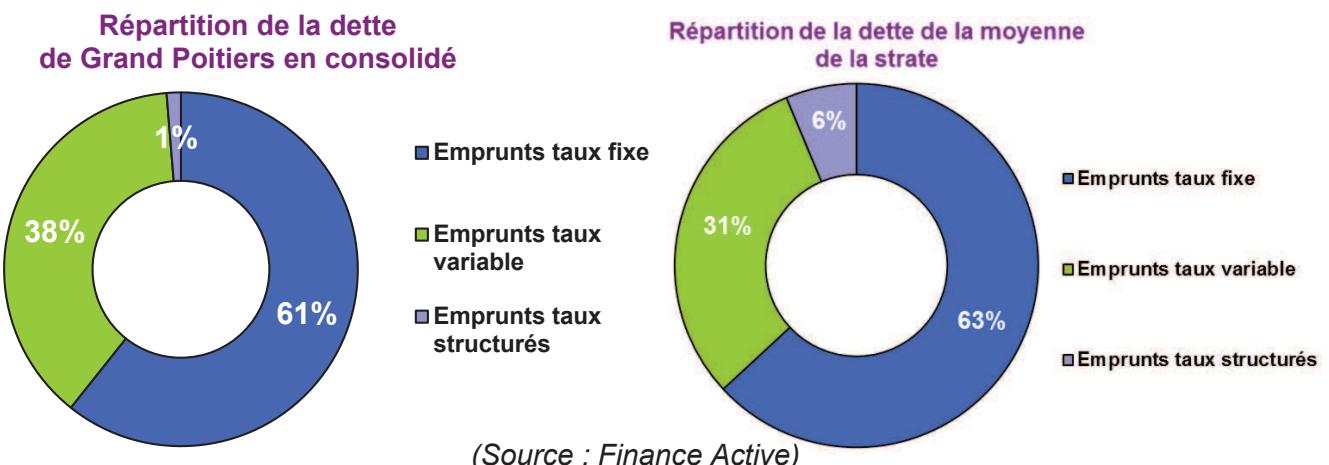


L'encours de dette de Grand Poitiers est composé d'emprunts classiques à 98,8 % soit un pourcentage légèrement supérieur à la moyenne de la strate (96 %). Grand Poitiers possède un emprunt classé comme toxique : il s'agit d'un prêt dont le calcul du taux d'intérêt dépend de la parité dollar / franc suisse. Cet emprunt est toutefois plafonné à 6 % quel que soit l'évolution de la parité dollar / franc suisse. L'encours de cet emprunt (1,3 M€) ne représente que 0,5 % de l'encours de dette de Grand Poitiers.

Compte tenu de sa répartition d'encours de dette, la dette de Grand Poitiers est très sécurisée.

## 2.2. Répartition de la dette selon le type de taux des emprunts contractés

Répartition de la dette selon le type de taux

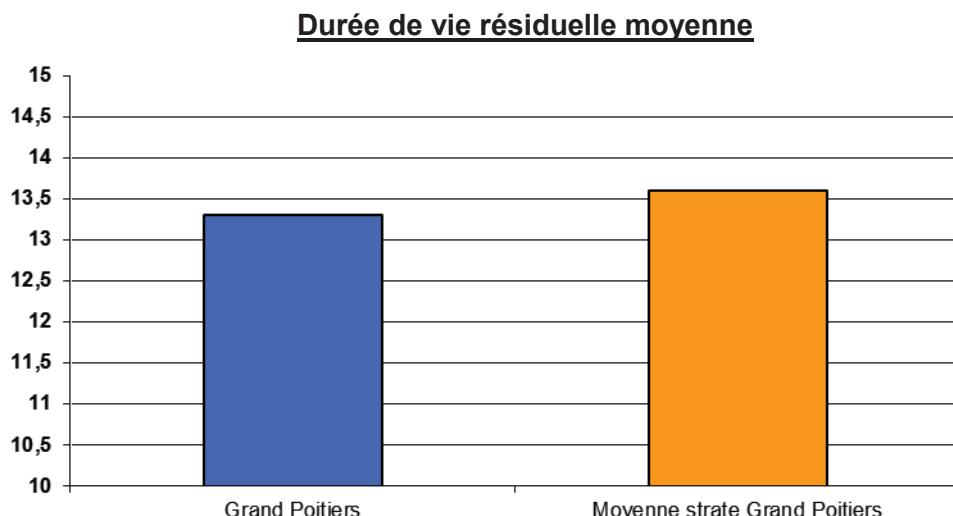


Les emprunts à taux fixes composent plus de 60 % de l'encours de dette de Grand Poitiers. La répartition de Grand Poitiers est similaire à la moyenne de la strate.

**La répartition de l'encours de dette de Grand Poitiers permet de se protéger contre une éventuelle hausse des taux dans le futur, tout en profitant de la faiblesse des taux variables comme actuellement.**

### **2.3. Durée de vie résiduelle de la dette**

La durée résiduelle est la durée restant avant l'extinction totale d'un emprunt. La durée de vie résiduelle moyenne mesure la vitesse d'extinction de la dette. Plus cette durée est faible plus la dette s'éteint rapidement.

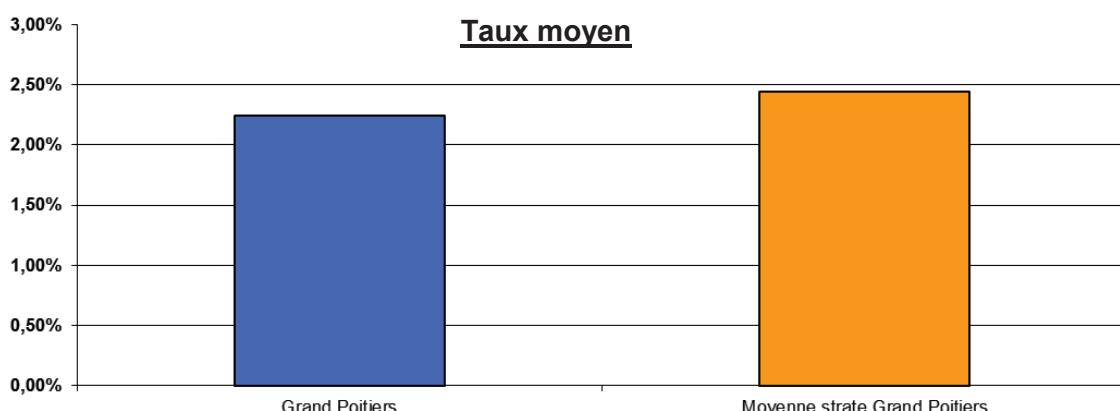


(Source : Finance Active)

La durée de vie résiduelle moyenne est inférieure à Grand Poitiers par rapport à la moyenne de la strate (13,3 ans contre 13,6 ans).

### **3. Mesure de la performance de la dette de Grand Poitiers**

L'analyse de la performance de la dette se fait via l'utilisation du taux moyen.



(Source : Finance Active)

**Au 31 décembre 2017, le taux moyen de la dette de Grand Poitiers était de 2,24 % contre 2,44 % pour la moyenne de la strate (au 31/12/2016).** Cet écart de 0,20 point permet de générer des frais financiers minorés. Le gain annuel par rapport à la moyenne de la strate est ainsi de 0,5 M€ par an compte tenu de l'encours de dette de Grand Poitiers.

Cet écart s'explique notamment par une part de taux variables supérieure à la moyenne de la strate. De plus, les nouveaux emprunts contractés par la Grand Poitiers ont des niveaux de taux inférieurs au taux moyen ce qui améliore celui-ci.

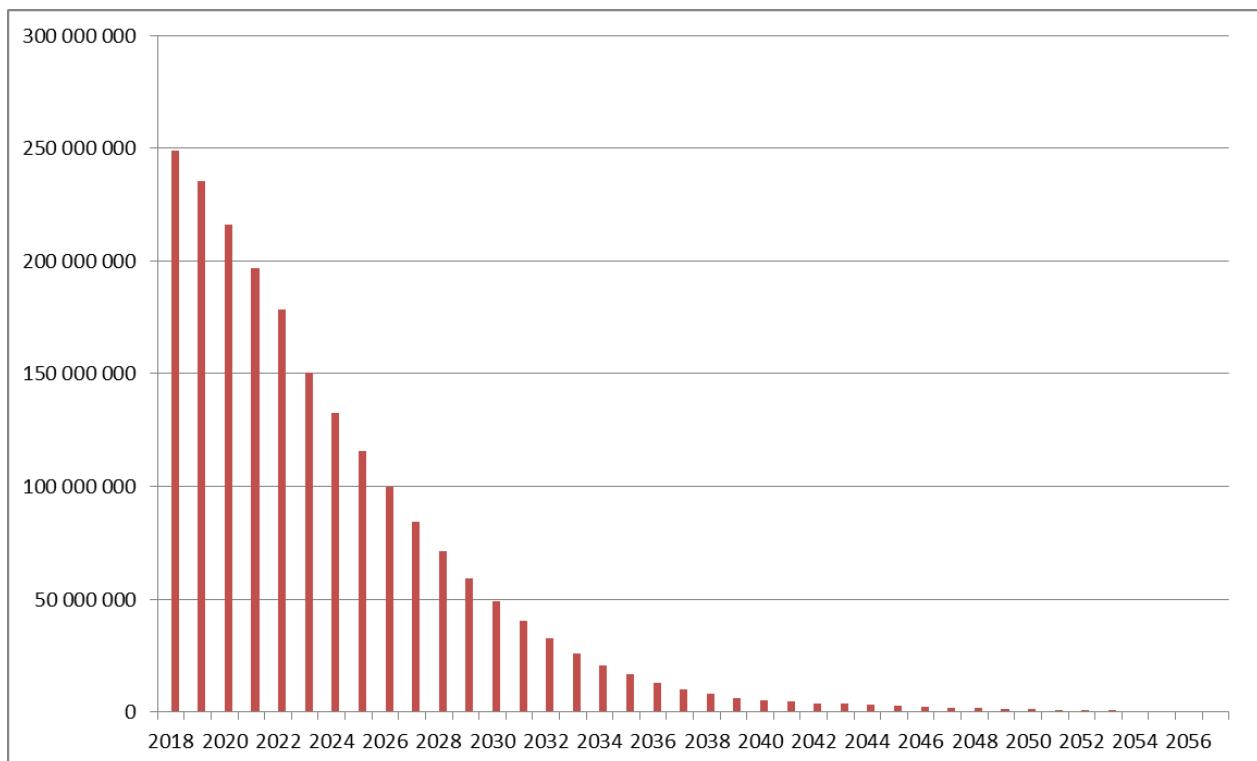
#### **Evolution Taux moyen entre 2016 et 2017 de Grand Poitiers**

Le taux moyen baisse de 2,40 % à 2,24 % entre 2016 et 2017, les nouveaux prêts intégrant l'encours de dette ayant un taux plus faible que le taux moyen. De plus, les opérations de remboursements anticipés ont également favorisé une diminution du taux moyen.

#### **4. Eléments prospectifs : profil d'extinction**

Conformément à la durée de vie résiduelle, l'encours de dette diminue relativement rapidement : elle est divisée par 2 dès 2025.

##### **Profil d'extinction de la dette de Grand Poitiers (consolidation)**



Le profil d'extinction de la dette des budgets de Grand Poitiers est régulier. La dernière échéance est en 2056 (emprunt ayant financé la participation de Grand Poitiers à la LGV).

## **5. Consultation bancaire**

Grand Poitiers a réalisé une consultation bancaire en 2017 afin de contractualiser des emprunts (30,5 M€) pour financer ses investissements.

Les prêts négociés au cours de l'année 2017 sont récapitulés dans le tableau ci-dessous :

Budget	Montant	Prêteur	Phase de mobilisation	Durée	Taux	Marges bancaires
Principal	5 750 000 €	Banque Postale	6 mois	15	Euribor + 0,28 %*	0,28%
	5 000 000 €	Crédit Coopératif	12 mois	15	1,15%	0,40%
	2 000 000 €	Caisse d'Epargne	12 mois	15	1,24%	0,49%
	1 750 000 €	Crédit Agricole	4 mois	15	1,25%	0,50%
Eau	3 000 000 €	Crédit Agricole	4 mois	15	1,25%	0,50%
Assainissement	2 300 000 €	Banque Postale	6 mois	15	Euribor + 0,28 %*	0,28%
	2 000 000 €	Crédit Mutuel	5 mois	15	1,15%	0,40%
Mobilités	2 800 000 €	Banque Postale	6 mois	15	Euribor + 0,28 %*	0,28%
	2 000 000 €	Crédit Mutuel	5 mois	15	1,15%	0,40%
	2 000 000 €	Caisse d'Epargne	12 mois	15	1,24%	0,49%
Parkings	1 000 000 €	Banque Postale	6 mois	15	Euribor + 0,28 %*	0,28%
Locations Immobilières	950 000 €	Banque Postale	6 mois	15	Euribor + 0,28 %*	0,28%
	<b>30 550 000 €</b>			<b>15</b>		<b>0,38%</b>

\* A titre indicatif, compte tenu du niveau de l'Euribor, le taux de la première échéance sera de 0,28 %

L'ensemble des prêts figurant dans le tableau ont été contractés en 2017 mais n'ont pas été tirés. En effet, les prêts sont mobilisés au plus près des besoins de trésorerie afin de minimiser les frais financiers.

Concernant la consultation bancaire 2017, les prêts ont été contractés pour 58 % à taux fixe et 42 % à taux variable.

La durée moyenne des prêts contractés en 2017 est de 15 ans. La marge moyenne perçue par les établissements bancaires est de 0,38 %. En 2016 (dernière année connue), la moyenne nationale était de 0,80 % (source Finance Active).