

REPUBLIQUE FRANCAISE  
LIBERTE EGALITE FRATERNITE

DEPARTEMENT DE SEINE SAINT DENIS  
ARRONDISSEMENT DU RAINCY  
CANTON DE SEVRAN  
VILLE DE VILLEPINTE

EXTRAIT DU REGISTRE  
DES DELIBERATIONS  
DU CONSEIL MUNICIPAL  
DE LA VILLE DE VILLEPINTE

SEANCE DU 8 FEVRIER 2025

Nombre de Conseillers Municipaux en exercice : 39

Par suite d'une convocation en date du 31 janvier 2025, les membres composant le Conseil Municipal de Villepinte se sont réunis, à l'Hôtel de Ville - Salle des Mariages, le 8 février 2025 à 9 h 00, sous la Présidence de Madame Martine VALLETON, Maire.

Sont présents : 35

Mme VALLETON, M. BEAUDEAU, Mme ADLANI, M. MARAN, Mme VERTÉ, M. KHUL, Mme VAUBAN, M. XOSANAVONGSA, Mme PERRON, M. JIAR, M. DELAMADE, Mme TROUDART, Mme TEIXEIRA, M. POURPOINT, Mme VACHER, Mme SOLEIL, M. LE MOIL, M. YANG (parti au point n° 2025-009 puis pouvoir à Mme OUARET), Mme OUARET, M. LE NEINDRE, Mme ANCHARUZ (partie au point n° 2025-009 puis pouvoir à Mme RIZZUTO), M. DJEUTSAP NOMENY, Mme RIZZUTO, Mme KASMI, M. LLEDO, M. FERNANDEZ, Mme YOUSOUUF, M. LAURENT, M. KERAUDREN (parti au point n° 2025-016), M. SCAGNI (parti au point n° 2025-015 puis pouvoir à Mme KASMI), Mme ROLAND, Mme CADARÉ (partie au point n° 2025-015 puis pouvoir à Mme ROLAND), Mme BENHSAINE (partie au point n° 2025-014), M. ARRAHMANE, Mme PHILIPPON-VERMOND.

Lesquels forment la majorité des membres en exercice et peuvent délibérer valablement en exécution de l'article L.2121-17 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Absents ayant donné procuration : 3

Mme LE MOIL  
Mme RIGAL

qui a donné pouvoir à M. LE MOIL  
qui a donné pouvoir à M. KERAUDREN  
jusqu'au point n° 2025-016

Mme BEN HADJ KHALIFA qui a donné pouvoir à Mme YOUSSEUF

Absent : I

M. GALIN

Le Président ayant ouvert la séance et fait l'appel nominal, il a été procédé, conformément à l'article L.2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales, à l'élection d'un secrétaire pris au sein du Conseil Municipal.

M. BEAUDEAU est désigné pour remplir cette fonction.

***OBJET : FINANCES***

*Tenue du Débat d'Orientations Budgétaires 2025 du Budget Principal de la Commune de Villepinte.*

*Délibération n° 2025-001*

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment ses articles L.2121-29 et L.2312-1,

Vu la Loi d'Orientation n° 92-125 du 06 février 1992 modifiée relative à l'Administration Territoriale de la République,

Vu la Loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant Nouvelle Organisation Territoriale de la République et notamment son article 107,

Vu le Décret n° 2016-841 du 24 juin 2016 relatif au contenu ainsi qu'aux modalités de publication et de transmission du Rapport d'Orientations Budgétaires,

Vu le Rapport d'Orientations Budgétaires 2025 du Budget Principal de la Commune de Villepinte ci-annexé,

Vu le rapport annexé,

Considérant que la Loi d'Orientation n° 92-125 du 6 février 1992 fait obligation aux communes de plus de 3 500 habitants d'organiser un débat en Conseil Municipal sur les orientations générales du budget dans un délai de dix semaines précédent l'examen de celui-ci,

Considérant que l'article 107 de la Loi n° 2015-991 du 7 août 2015 a précisé les attendus de ce débat en y adjoignant la production, pour les Communes de plus de 10 000 habitants, d'un Rapport sur les Orientations Budgétaires, les engagements pluriannuels, la structure et la gestion de la dette, la présentation de la structure et de l'évolution des dépenses et des effectifs,

Après avis de la Commission Finances, Ressources Humaines, Commande Publique et Evaluation des Politiques Publiques du 28 janvier 2025,  
Après avis du Bureau Municipal du 29 janvier 2025,

Ayant entendu son rapporteur, Madame PERRON,

Après en avoir délibéré,

LE CONSEIL MUNICIPAL

DECIDE

Article unique : De prendre acte de la tenue du Débat d'Orientations Budgétaires 2025 du Budget Principal de la Commune établi du rapport détaillé ci-annexé.

POUR EXTRAIT CONFORME AU REGISTRE  
DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL,

FAIT ET CLOS LES JOUR, MOIS ET AN QUE DESSUS  
ET ONT SIGNÉ LES MEMBRES PRÉSENTS

VILLEPINTE, le 8 février 2025

Le Maire,  
1<sup>ère</sup> Vice-présidente déléguée à l'Aménagement  
du Territoire Paris Terres d'Envol



Martine VALLETON

DIRECTION GENERALE ADJOINTE DE L'OPTIMISATION FINANCIERE ET DE L'ACTION PUBLIQUE  
DIRECTION DES FINANCES

# RAPPORT DE PRÉSENTATION

*relatif à la délibération n° 2025-001*

*Conseil Municipal du 8 février 2025*

*RAPPORTEUR :* Madame PERRON

*OBJET : I - FINANCES*

- 1 - Tenue du Débat d'Orientations Budgétaires 2025 du Budget Principal de la Commune de Villepinte.

Si l'action des Collectivités Territoriales est principalement conditionnée par le vote de leur Budget Primitif, leur cycle budgétaire est rythmé par la prise de nombreuses décisions. Le Rapport d'Orientations Budgétaires (ROB) constitue la première étape de ce cycle annuel.

Ce rapport permet à l'Assemblée Délibérante :

- de discuter des orientations budgétaires qui préfigurent les priorités qui seront traduites dans le Budget Primitif ;
- d'être informée sur l'évolution de la santé financière de la Collectivité ;
- de faire état des évolutions règlementaires et législatives qui impactent la fiscalité locale.

Il donne également au Conseil Municipal la possibilité de s'exprimer sur la stratégie financière de la Collectivité (grands équilibres budgétaires, choix majeurs en termes d'investissement, de recours à l'emprunt et d'évolution de la pression fiscale).

Le ROB est obligatoire pour les Communes de plus de 3 500 habitants. En application de l'article L.2312-1 du Code Général des Collectivités Territoriales, il doit être organisé dans les dix semaines qui précèdent l'examen du Budget Primitif.

L'article 107 de la Loi n° 2015-991 du 7 août 2015 a précisé les attendus du débat en y adjointant la production, pour les communes de plus de 10 000 habitants, d'un Rapport sur les Orientations Budgétaires, les engagements pluriannuels, la structure et la gestion de la dette, la présentation de la structure et de l'évolution des dépenses ou des effectifs pour ce qui concerne le personnel.

Le document présenté s'articulera principalement autour de cinq axes :

1. Une présentation du contexte économique national dans lequel la Commune s'inscrit pour l'année 2025. De ces données connues au moment de la préparation du ROB découlent, en effet, un certain nombre d'hypothèses de prospective budgétaire.
2. Les orientations stratégiques et politiques.
3. Le projet de budget 2025 avec les grands équilibres de la section d'investissement et de fonctionnement ainsi que la programmation pluriannuelle en investissement.
4. La politique des ressources humaines.
5. La gestion de la dette.

#### CONCLUSION

Il est donc proposé à l'Assemblée Délibérante de prendre acte de la tenue du Débat d'Orientations Budgétaires 2025 du Budget Principal de la Commune de Villepinte étayé du rapport détaillé ci-annexé.

*Avis de la Commission Finances, Ressources Humaines, Commande Publique et Evaluation des Politiques Publiques du 28 janvier 2025.  
Avis du Bureau Municipal du 29 janvier 2025.*



---

## RAPPORT D'ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2025

---

Séance du Conseil Municipal du 8 février 2025

VILLE DE VILLEPINTE

## I- LES ELEMENTS CONTEXTUELS

### A. Contexte institutionnel

La préparation budgétaire se déroule dans un contexte financier et institutionnel incertain.

En effet, la loi de finances pour 2025 n'a pas encore été votée suite à l'adoption de la motion de censure le 4 décembre 2024 par l'Assemblée Nationale et la démission du premier ministre, Michel Barnier qui a suivi.

Sur la même ligne que le précédent gouvernement, le nouveau ministre de l'Aménagement du territoire et de la Décentralisation, François Rebsamen, a indiqué, au lendemain de sa nomination, que les collectivités se verront bien imposer « un effort » dans la prochaine mouture du projet de loi de finances (PLF) pour 2025.

A la date de la rédaction de ce rapport les contours du PLF 2025 impactant les communes ne sont pas connus. Ainsi seules les mesures de la Loi spéciale sont appliquées.

### B. Contexte macro-économique

La Banque de France projette une croissance à +0,9% en 2025 après une croissance à +1,1% en 2023 et 2024.

En 2025, ce repli de la croissance s'expliquerait par « l'incertitude au niveau international ».

L'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) prévoit une inflation moins élevée que les dernières années. L'Insee anticipe une inflation à +1% en juin 2025 et la Banque de France projette une inflation de +1,6%. Elle continuerait ainsi à nettement refluer après le choc inflationniste qui a suivi le début de la guerre en Ukraine : la hausse des prix avait atteint 5,2% en 2022 et 4,9% en 2023, selon l'Insee.

L'inflation alimentaire repartirait à la hausse en 2025, passant de +0,2% sur un an en novembre 2024 à +1,1 % sur un an en juin 2025. L'inflation des produits frais augmenterait ces prochains mois, passant de +1,8 % en novembre 2024 à +5,1 % en juin 2025.

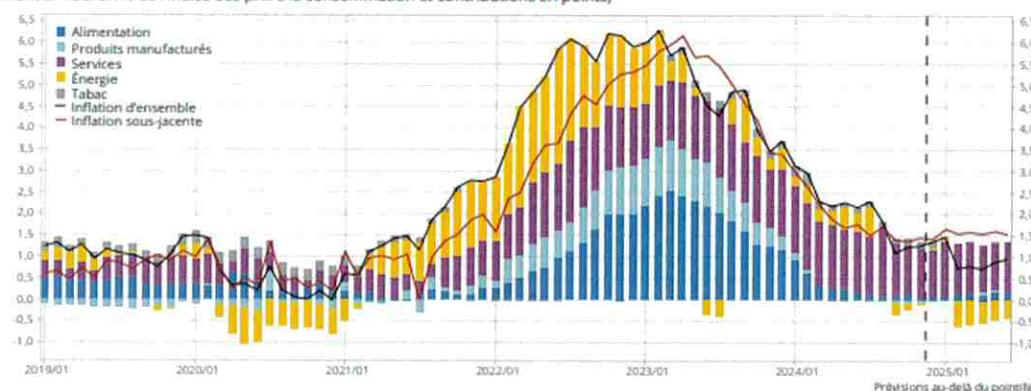
L'inflation serait quant à elle négative pour les prix de l'énergie soit -4,7% en juin 2025.

Malgré le recul de l'inflation celle-ci continue à augmenter et à impacter les dépenses du budget communal.

### Evolution de l'indice des prix

Source INSEE

(glissement annuel en % de l'indice des prix à la consommation et contributions en points)



Concernant les taux d'intérêts, avec la hausse des taux de marché et des marges bancaires, les taux d'intérêt des nouveaux financements souscrits par les collectivités locales ont grimpé en moyenne de 2,07% en 2022 à 3,79% en 2023. Or, deux ans plus tôt, ils se situaient à un niveau historiquement bas de 0,62%.

Les taux d'intérêts ont entamé une baisse sur l'année 2024. En effet, le 12 décembre 2024, la Banque Centrale Européenne a procédé à une quatrième baisse de taux de 25 points de base (0,25 point de pourcentage) pour porter son taux de dépôt à 3%.

Cette baisse devrait donc se poursuivre sur l'année 2025.

## **C. Les principales dispositions de la Loi spéciale**

Dans l'attente d'un nouveau budget à la suite de la censure, le gouvernement démissionnaire de Michel Barnier a présenté, le 11 décembre 2024, le projet de loi spéciale (PLS) visant à « assurer la continuité de la vie nationale et l'exécution des services publics » à compter du mois de janvier.

Cette loi permet de reconduire des prélèvements sur les recettes au profit des collectivités territoriales pour une « durée temporaire, jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi de finances de l'année » 2025.

La dotation globale de fonctionnement (DGF), est reconduite sur la base de son montant et des règles d'attribution de l'année 2024. Il en est de même des dotations de solidarité urbaine (DSU) et rurale (DSR).

Toutefois, il n'y aura « pas forcément les mêmes montants » que l'an passé pour chaque collectivité puisque certaines variables d'attribution ont pu « bouger », comme la population par exemple.

En ce qui concerne le fonds de compensation pour la taxe sur la valeur ajoutée (FCTVA), les règles restent identiques. Pour rappel, le projet de budget du gouvernement Barnier proposait de l'amputer de 800 millions d'euros et de le recentrer.

Pour les autres dotations et subventions : fonds vert, dotation de soutien à l'investissement local (DSIL) ... « sauf exceptions qui correspondraient à une situation d'urgence », celles-ci sont suspendues. L'adoption d'un budget 2025 permettra de percevoir ces dotations sur les nouvelles dépenses. Le montant des enveloppes n'est donc pas encore connu.

Enfin, la loi de programmation des Finances Publiques 2023-2027, qui fixe des objectifs d'équilibre des finances publiques et défini les moyens pour y parvenir, vise à faire contribuer les collectivités à l'effort de réduction du déficit public et de maîtrise de la dépense publique. Cette loi instaure un objectif, à ce stade non contraignant, d'évolution des dépenses réelles de fonctionnement qui devra être suivi et présenté chaque année lors du débat d'orientations budgétaires.

- Objectif d'évolution des dépenses sur la période 2023-2027 :

2023	2024	2025	2026	2027
+4.8	+2.0	+1.5	+1.3	+1.3

Les dépenses réelles de la Ville sont prévues en augmentation de +3.0% en 2025.

## II - LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES ET POLITIQUES

### A. Orientations stratégiques

La Ville s'efforce de contenir et de questionner la bonne utilisation de ses dépenses malgré l'inflation et les différentes mesures votées au niveau national qu'elle subit année après année.

En effet, la commune a dû s'adapter et prendre des mesures afin de continuer à offrir un service public de qualité malgré l'inflation qui impacte encore ses dépenses en 2025.

Cela produit ses effets puisque la ville ne fait pas cette année de reprise de résultat contrairement aux deux années précédentes, indiquant sa bonne gestion financière.

La démarche d'optimisation et d'économie à travers des évolutions organisationnelles ou techniques se poursuit.

La ville a mené 20 projets de réorganisation en 2023, suivis de 16 projets supplémentaires en 2024, entraînant des évolutions significatives dans les modes de fonctionnement. Ces transformations ont pour objectif d'améliorer l'efficacité des services tout en influençant les orientations budgétaires et les pratiques de gestion des ressources humaines.

Une étude sur les recettes de la ville a été lancée en 2024. Les mesures prises par la ville suite à cette étude ont permis une hausse significative des recettes perçues permettant à celle-ci de se redonner des marges de manœuvre. En effet, les recettes réelles augmenteront de 2.84% en 2025, permettant d'éviter l'effet de ciseaux subit par de nombreuses collectivités.

De plus, le suivi pluriannuel de l'investissement permet d'anticiper les besoins, de mettre en place un plan de renouvellement tout en menant une politique d'investissement dynamique.

Enfin, la mobilisation de l'emprunt se fait de manière soutenable en complément des fonds propres, du FCTVA et de la recherche de financements externes.

La Ville par sa maîtrise de la dette maintient un niveau d'endettement bas ce qui lui permet d'emprunter à nouveau en 2025.

L'encours de dette par habitant de Villepinte s'élevait à 899 euros en 2023 contre 976 euros par habitant pour la moyenne de la strate d'après les chiffres publiés sur le site des finances publiques.

## B. Orientations politiques

L'année 2025 sera fortement marquée par la concrétisation de l'héritage des JOP2024 à Villepinte. La municipalité a su créer, à travers son projet de territoire, une formidable dynamique territoriale autour des JOP 2024 en organisant notamment des temps sportifs et festifs thématisés, des olympiades scolaires, en sensibilisant les différents publics sur le handicap via le Handisport, en distribuant des milliers de places aux administrés, en déployant un village olympique durant la compétition.

« L'héritage des JOP2024 » sera par conséquent un marqueur fort de développement territorial et de promotion du territoire, notamment sur 5 projets majeurs et structurants: l'élargissement de l'offre de disciplines à l'école municipale des sports (Football etc...), l'élaboration du projet de réhabilitation complète de la piscine municipale Agnès Beraudias (*travaux de modernisation, nouveau rayonnement et nouvelle organisation optimisée des moyens humains*) qu'il conviendra d'inscrire notamment dans le cadre du Plan Piscine Départemental; la finalisation, avec la Fédération Française de Karaté, du projet de Gymnase national mutualisé près du gymnase Lambardière , l'étude de faisabilité pour la création d'un « Padel Tennis » municipal, le déploiement du schéma de développement sportif du Handisport à Villepinte pour les prochaines années ainsi que le développement du « sponsoring » des évènements municipaux pouvant aboutir sur la création d'un « fonds de dotation » (*entreprises de Villepinte, Paris Nord 2, Fondation ADP etc.*)

Dans le domaine de la jeunesse, la mise à l'honneur des jeunes diplômés va être consolidée suite aux succès de l'opération ; l'accompagnement des publics va être amplifiée avec la mise en place d'un partenariat renouvelé et innovant avec la Mission Locale Intercommunale, et de deux dispositifs nouveaux : l'opération « Sac à dos » (aide matérielle aux départ autonomes des jeunes en séjour) et « l'aide aux projets jeunes » (financement du BAFA, d'une formation, etc.). Villepinte souhaite aller plus loin en 2025 en accompagnant les membres du Conseil Villepintois de la Jeunesse dans l'organisation d' « Assises de la Jeunesse » : une consultation inédite de sa population, des acteurs locaux et institutionnels va permettre d'ouvrir de nouveaux champs du possible pour décliner une nouvelle politique Jeunesse (équipements, projets, dispositifs, évènements...) favorisant la réussite éducative, l'entrée dans la vie active, l'accès aux loisirs éducatifs, à la culture, aux savoirs... Donner « un coup de pouce » et accompagner les jeunes dans « les moments charnières de leurs parcours » sera une orientation politique forte en l'espèce et le fil conducteur de cette démarche inédite.

Dans le domaine de la vie associative, la Ville va faire un effort considérable en maintenant, malgré le contexte financier, les niveaux de subventions. Des augmentations, par rapport à 2024, sont même à noter pour plusieurs associations. Des nouveaux créneaux associatifs et de nouveaux services à la population (France services, activités socio-culturelles...) vont être déployés conformément au diagnostic du nouveau Contrat de ville à travers notamment le soutien accru au Centre social André Malraux et la qualification de l'espace Mandela en Maison pour Tous.

Sur le plan de la solidarité, l'analyse des besoins sociaux reste le socle d'actions en direction des plus fragiles (aides, accompagnement, insertion, « aller-vers » et lutte contre le « non recours ») et de nos aînés. L'inclusion et l'accompagnement des personnes porteuses de handicap, notamment en accueil de loisirs, resteront une priorité forte de la Municipalité à travers notamment un partenariat renforcé avec la MDPH.

La politique municipale de santé continuera de se développer à travers les actions de dépistage et de prévention (notamment en milieu scolaire) sans oublier la mobilisation de tous nos partenaires (ARS, URPS, praticiens) pour maintenir une offre de soins satisfaisante sur notre territoire.

Par ailleurs, sur le champ de la politique de la ville, cette année sera marquée par une nouvelle programmation laissant la primauté aux actions nouvelles et aux actions associatives villepintoises, avec la consolidation des enveloppes négociées par la commune (plus de 350 000€ en fonctionnement et un droit de tirage de plus de 500 000€ en Investissement via la Dotation Politique de la Ville).

Le projet ambitieux de rénovation urbaine du Parc de la Noue continuera de concentrer nos efforts pour articuler « l'urbain » et le « social » avec une nouvelle Direction de projets : soutenir les copropriétés, programmer de nouveaux équipements structurants, qualifier et entretenir les espaces publics, conduire une Gestion Urbaine de Proximité renforcée et accompagner plus spécifiquement les habitants de ce quartier, sans oublier les nouvelles actions d'animation et de développement social urbain.

Toujours dans l'objectif d'améliorer le cadre de vie des habitants, l'année 2025 sera toujours consacrée à renforcer la lutte contre l'habitat indigne par la coordination et le suivi des opérations d'accompagnement de l'habitat privé individuel, collectif et les copropriétés dégradées. Il sera également mis en place le permis de louer et de diviser, dispositif contribuant à l'efficacité des contrôles « d'indécence » de logements.

La redynamisation du commerce de proximité pour une offre diversifiée et qualitative sera poursuivie activement au cours de l'année dans la droite ligne de l'installation effective de nouveaux commerces tout au long de l'année 2024.

Un engagement fort a également été pris en faveur de l'entretien et de l'amélioration des espaces publics. Malgré des subventions limitées, des investissements continuent à être réalisés au service d'actions concrètes comme l'amélioration des espaces verts, l'entretien régulier des rues et des équipements publics ou encore la modernisation et l'entretien de l'éclairage public permettant de garantir à la fois sécurité et efficacité énergétique.

Enfin, après une réorganisation complète de la politique de prévention, de sécurité et de tranquillité publique pour accroître la sécurité des villepintois (mise en place d'un CCO, réorganisation des bridages, élargissement de l'amplitude horaire, mise en place d'une brigade cynophile, ...), l'année 2025 sera consacrée à moderniser les équipements (vidéo protection, radios, alarmes...). Le CLSPD sera également renouvelé en lien avec l'ensemble des acteurs du territoire.

L'action en faveur de l'éducation des enfants de Villepinte reste également prépondérante dans les orientations budgétaires, avec en 2025 la dernière phase de travaux pour adapter la transformation de l'évolution du mode de cuisson des aliments conformément à l'application de la loi EGALIM et la suppression des contenants en plastique dans le process de restauration collective des enfants. Pour mémoire, la Ville aura investi près de 500 000€ en 2 ans sans tenir

compte de l'augmentation du coût du repas lié à la période transitoire qui sera pris en charge par la municipalité.

La politique éducative résolue de Villepinte se poursuit en offrant aux 26 écoles villepintoises des services de qualité définis dans les temps de l'enfant : le temps d'accueil du matin à partir de 7h30, car c'est l'heure à partir de laquelle le service est utile pour la très grande majorité des familles, le temps méridien où l'on propose aux enfants en plus d'un repas équilibré des temps d'animations calmes, propres à favoriser leur journée d'apprentissage ou des temps plus physiques pour les enfants qui ont besoin plus que d'autres de se dépenser.

Tout ceci est aussi rendu possible par une nouvelle organisation annualisée du travail des animateurs leur permettant de consacrer du temps aux projets tout en se concentrant sur les temps forts de l'accueil. L'année 2025 permettra de finaliser les projets des structures en la matière.

Par ailleurs, les nombreuses activités, séjours, mini séjours, classes de découverte, etc. et actions transversales inter services et en cohérence avec la politique de la Ville sont maintenues avec une recherche continue d'optimisation et de co-financement.

Enfin, au-delà de la poursuite des formations spécifiques des professionnels de l'enfance, la dynamique du Projet Educatif de Territoire initiée en 2024 sera poursuivie. La Convention Territoriale Globale signée par la Ville de Villepinte avec la CAF en 2022, acte fort de coopération qui permet des financements supplémentaires, sera également un axe fort.

La politique culturelle va poursuivre le développement entrepris de ses partenariats afin de renforcer les actions culturelles au plus près des villepintois. Avec une ambition affichée de privilégier les dispositifs d'éducation artistique et culturelle au plus près des jeunes et de la communauté éducative et une recherche constante de subventions. La Médiathèque et les actions culturelles viendront compléter cette offre culturelle de qualité avec des expositions et des événements et un lieu dédié aux étudiants. Au-delà des nombreux projets innovants mis en place, l'année 2025 sera également consacrée à la concrétisation de la future labellisation régionale du conservatoire et la structuration d'une future classe de Comédie musicale, première en Seine-Saint-Denis.

La direction de la Petite Enfance travaille à favoriser les meilleures conditions d'accueil dans les structures municipales qui accueillent les jeunes enfants : crèches collectives (Marie Laurencin, Lise London ou Pasteur) ou encore familiale comme la crèche Arc-en-Ciel. Tous ces établissements bénéficient d'équipes professionnelles confirmées qui se sont dotées de nouveaux outils en 2024 (contrat, charte d'accueil du jeune enfant dans les établissements, ...). Elles poursuivront le travail pour anticiper la réforme nationale du service public de la petite enfance, ainsi que les projets innovants comme la sensibilisation des petits à la culture, dès le plus jeune âge.

Enfin, et dans le souci d'amélioration continue du service public et de simplification des démarches numériques inscrit dans l'axe de modernisation du projet d'administration, les services poursuivront la mise en œuvre du plan d'action pluriannuel du schéma directeur informatique. Il comprendra la dotation de nouveaux équipements utiles à l'amélioration de l'efficacité des process. La politique ambitieuse de prévention du personnel ainsi que la politique sociale sera poursuivie, dans le souci continu d'améliorer les conditions de travail des agents et d'accompagner l'adaptation des services aux réformes et aux besoins évolutifs des administrés.

### III - LE PROJET DE BUDGET 2025

Le projet de budget 2025 se construit sans reprise anticipée des résultats de l'exercice 2024, contrairement aux dernières années, soulignant la bonne gestion financière de la ville.

#### A. La section de fonctionnement

Le montant de la section de fonctionnement s'élève à **78 460 000 €**

L'objectif de la Municipalité pour le budget 2025 reste identique aux précédents budgets : il s'agit de dégager, en section de fonctionnement, des marges d'autofinancement suffisantes pour financer un plan d'investissement à même de répondre aux besoins des Villepintoises et des Villepintois.

Dans ce cadre, un niveau d'épargne brute ou « autofinancement » de plus de 4 000 000 € sera dégagé dès le vote du budget primitif, en légère hausse par rapport au budget primitif 2024.

Les crédits proposés sont les suivants :

	BP 2024 (€)	orientations 2025 (€)	Variation 2025/2024
Recettes Réelles de fonctionnement	75 882 801	78 240 000	+3.1%
Dépenses Réelles de fonctionnement	71 910 721	74 060 000	+3.0%
<b>Epargne brute</b>	<b>3 972 080</b>	<b>4 180 000</b>	<b>+5,4%</b>
<b>Epargne nette</b>	<b>1 124 175</b>	<b>1 128 750</b>	<b>+0,4%</b>

##### 1. Les recettes de fonctionnement

Chapitre	BP 2024 (€)	Orientations 2025 (€)	Variation orientations 2025/BP 2024 (%)
013 : Atténuations de charges	404 200	390 000	-3.5
70 : Produits services, domaine	3 143 893	3 580 000	+13.9
73 et 731 : Impôts et taxes et fiscalité	63 641 949	65 080 000	+2.3
74 : Dotations et participations	8 172 079	8 600 000	+5.2
75 : Autres produits de gestion courante	520 680	590 000	+13.2
Ordre	185 000	220 000	+18.9
Résultat reporté	8 443 792	0	-100
<b>Total</b>	<b>84 511 593</b>	<b>78 460 000</b>	<b>-7,2</b>

## **1.1 Les Impôts et taxes**

### **- Le produit des impôts directs locaux**

Le produit prévisionnel attendu pour 2025 s'élève à 34 280 000 €, en hausse de plus de 1 000 000 € par rapport au budget primitif 2024.

Cela s'explique par la revalorisation des bases. Celles-ci sont revalorisées chaque année forfaitairement par la Loi de Finances, d'après l'augmentation sur un an de l'indice des prix à la consommation de novembre. Après une augmentation de 3,9% en 2023, elles évolueront de 1,7 % en 2025.

### **- La fiscalité compensatoire versée par Paris Terres d'Envol, correspondant au transfert de la fiscalité d'entreprises**

L'attribution de compensation versée par la Métropole du Grand Paris est figée à 23 800 000 €. Elle restitue à la ville la perte de la fiscalité professionnelle résultant du transfert du produit de ces taxes aux intercommunalités.

### **- La fiscalité péréquatrice – le FSRIF et le FPIC**

Le fonds de péréquation des ressources communales et intercommunales est en baisse par rapport à l'exercice 2024. Il est estimé à 1 345 000 €. En effet le conseil constitutionnel a censuré la répartition dérogatoire. Seul le mécanisme de droit commun s'appliquant désormais.

La Ville de Villepinte sera en 2025 comme au cours des années précédentes, bénéficiaire du Fonds de Solidarité des Communes de la Région Ile-de-France (FSRIF).

Le montant prévisionnel attendu en 2025 s'élève à 3 180 000 €, en hausse de presque 300 000 € par rapport au budget 2024.

### **- Les autres taxes**

Les autres taxes et impôts s'élèvent à environ 2 500 000 €, en hausse par rapport au montant budgétaire en 2024.

Elles regroupent principalement :

- La taxe additionnelle aux droits de mutation pour un montant de 900 000 €, au même niveau que l'année précédente ;
- La Taxe Communale sur la Consommation Finale d'Électricité (TCCFE) est estimée pour 2025 à 500 000 € comme en 2024.
- La taxe sur les publicités extérieures pour un montant de 110 000 € ;
- La taxe de séjour pour un montant de 800 000 € ;
- Les droits de voiries prévus pour un montant de 150 0000 €, en hausse par rapport à 2024.

## **1.2 Les dotations et participations**

La Dotation Globale de Fonctionnement (DGF) de Villepinte se compose de la dotation forfaitaire et de la Dotation de Solidarité Urbaine (DSU).

L'ensemble de la Dotation Globale de Fonctionnement sera en baisse, conformément à la notification reçue pour l'année 2024.

Une baisse prévisionnelle de plus de 120 000 € est budgétée pour 2025, pour un montant total de 5 520 000 €.

Enfin, s'agissant des recettes de participations, 1 960 000 € sont attendus.

Le montant de subventions perçues repose principalement sur la Caisse d'Allocations Familiales pour les ALSH, les activités périscolaires et surtout l'accueil des jeunes enfants. Ces recettes restent stables.

### **1.3 Les autres recettes réelles (chapitres 013, 70, 75)**

#### *- Les produits des services, du domaine et ventes diverses*

Ces recettes sont liées aux services publics mis à disposition des Villepintois et à l'utilisation du domaine public communal.

Celles-ci sont en hausse et sont évaluée à 3 580 000 €.

#### *- Les autres produits de gestion courante*

Ces produits sont estimés en hausse, et sont attendus à hauteur de 590 000 €.

Ce chapitre regroupe les loyers et les indemnités liées à des contentieux.

#### *- Les atténuations de charges*

Ces recettes correspondent aux remboursements des charges opérées par des partenaires afin de compenser les avances faites par la Ville.

Les recettes sont attendues en légère baisse pour un montant de 390 0000 €.

### **1.4 Les recettes d'ordre**

Ces recettes correspondant à l'amortissement des subventions et à des opérations comptables spécifiques n'entrant pas de décaissement.

Ces recettes sont en légère hausse.

## **2. Les charges de fonctionnement**

Chapitre	BP 2024 (€)	Orientations 2025 (€)	Variation orientations 2025/BP 2024 (%)
011 : charges à caractère général	17 502 943	18 560 000	+6.0
012 : charges de personnel	41 160 000	41 720 000	+1.4

014 : atténuations de produits	340 000	620 000	+82.4
65 : autres charges de gestion courante	12 125 934	12 360 000	+1.9
66 : charges financières	756 844	790 000	+4.4
67 : charges exceptionnelles	25 000	10 000	-60.0
ordre	12 600 872	4 400 000	-65.1
<b>Total</b>	<b>84 511 593</b>	<b>78 460 000</b>	<b>-7.2</b>

## 2.1 Les charges de personnel

Les charges de personnel sont prévues en augmentation en 2025.

Chapitre 012	2021	2022	2023	2024	2025
BP (€)	38 761 000	39 500 000	40 230 150	41 160 000	41 720 000
Taux d'évolution	+1,08%	+1,91%	+1,85%	+2,50%	+1.4%

Dans un contexte de réforme nationale encore incertain et dans la continuité des réformes structurelles et organisationnelles engagées par la collectivité, le budget 2025 devra s'adapter aux impacts « exogènes » et « endogènes ».

En 2023, la masse salariale représentait 57,5 % des dépenses de fonctionnement de la commune, constituant un poids significatif sur l'équilibre budgétaire. Bien que la dynamique salariale ait montré des signes de stabilisation depuis l'été 2023, les augmentations récentes, notamment la revalorisation du point d'indice et les ajustements liés au minimum de traitement, continuent d'alourdir les charges.

Au titre de l'année 2025, certaines réformes devront être anticipées dans le cadre des préparations budgétaires. Elles incluront :

- L'augmentation des cotisations CNRACL : Bien que cette augmentation reste hypothétique et incertaine à ce jour, il convient d'anticiper une éventuelle hausse des cotisations patronales des employeurs territoriaux à la CNRACL, qui pourraient augmenter de 4 points pour passer de 31,65 % à 35,65 %. Pour rappel, cette augmentation vise à combler le déficit de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.

Cela représenterait une charge financière importante pour les collectivités, estimée à environ 1,3 milliard d'euros supplémentaires par an. Cette hausse s'inscrirait dans un contexte de réformes plus larges, prévoyant également des augmentations progressives en 2026 et 2027. Pour notre collectivité, cette augmentation est estimée à 600 000 euros au titre de l'année 2025

- La mise en place du nouveau régime indemnitaire pour la police municipale dès le 1er janvier 2025.
- L'augmentation de la cotisation d'assurance statutaire de 10 %, ajoutant 47 000 euros au budget.

Par ailleurs, dans la continuité des ajustements initiés en 2024, qui ont contribué à optimiser le fonctionnement des directions, la collectivité réaffirme sa volonté d'adapter les effectifs aux besoins opérationnels tout en maîtrisant les dépenses. Ainsi, les principales évolutions internes pour l'année 2025 concerteront :

- La création de 5 postes d'agents administratifs (ATA) dédiés à la direction de l'enfance, de l'éducation, de l'intendance et de la restauration.
- La création de 10 postes d'agents de restauration ATA à temps non complet.
- La création de 2 postes d'agents de restauration permanents à temps non complet.
- La création de 114 postes d'agents contractuels permanents dans le secteur de l'enfance, dans le cadre de la démarche engagée pour résorber les emplois précaires. Le surcoût lié au SFT, à l'IFSE, aux congés payés et aux primes est estimé à plus de 400 000 euros pour l'année 2025.
- La réouverture du poste de directeur des bâtiments et la création d'un poste de chargé de mission de projets transversaux.
- La mise en place d'un bonus « attractivité » pour le secteur de la petite enfance, concernant 57 agents.

Dans un contexte marqué par l'inflation et la nécessité de préserver le pouvoir d'achat des agents, il est impératif de considérer les demandes croissantes de revalorisation salariale, en particulier celles exprimées par les agents assumant une charge de travail accrue pour assurer la continuité du service public. Ces demandes, légitimes au regard des contraintes professionnelles rencontrées, doivent être prises en compte dans le cadre de la préparation budgétaire, en raison de leur impact direct sur le pilotage de la masse salariale.

## **2.2 Les charges à caractère général**

Les charges à caractère général sont évaluées à 18 560 000 € pour 2025.

Les efforts de gestion permettent à la ville de limiter la hausse de ces dépenses malgré la hausse des prix.

La Direction de l'enfance, éducation intendance, restauration représente le budget le plus conséquent après les fluides pour un montant de plus de 4 440 000 € en augmentation de 6.8% par rapport au budget 2024.

Le montant des fluides est reconduit à l'identique par rapport à l'année 2024 soit 5 200 000 €.

## **2.3 Les autres charges réelles**

Les autres charges de gestion courante augmentent également par rapport au Budget Primitif 2024 et sont estimées à 12 360 000 €, du fait de l'augmentation de l'enveloppe dédiée aux subventions.

Les atténuations de produits sont estimées à 620 000 € et augmentent également suite à l'augmentation de la taxe de séjour en Loi de Finances 2024. Le produit supplémentaire perçu est reversé à Ile-de-France Mobilités.

Les charges financières sont estimées à 789 500 €. Elles augmentent de 30 000 € du fait d'un nouvel emprunt mobilisé par la ville en 2024.

## **2.4 Les opérations d'ordre**

Les écritures d'ordre sont estimées à 4 400 000 € et baissent, la ville ne reprenant pas de manière anticipée le résultat de l'exercice précédent.

La dotation aux amortissements en légère baisse s'élève à 3 710 000 € et le virement à la section d'investissement à 690 000 € en baisse le résultat de l'exercice 2024 n'étant pas repris.

## **B. La section d'investissement**

Le montant de la section d'investissement s'élève à **19 750 000 €**.

### ***1. Les recettes d'investissement***

Chapitre	BP 2024 (€)	Orientations 2025 (€)	Variation orientations 2025/BP 2024 (%)
13 : Subventions	4 030 345	2 420 000	-40.0
16 : Emprunts	0	10 060 000	
10 : Dotations, fonds divers et réserves	5 457 457	1 500 000	-72,5
024 : Produits des cessions	2 475 100	0	-100
45 : Opération pour compte de tiers	0	10 000	
Ordre	14 005 871	5 760 000	-58.9
Reports	5 551 609	0	-100
<b>Total</b>	<b>31 520 382</b>	<b>19 750 000</b>	<b>-37.3</b>

Les recettes d'investissement réelles sont composées de quatre parts principales pour l'année 2025 : le FCTVA, le produit de la taxe d'aménagement, les subventions diverses et l'emprunt.

Concernant le FCTVA, il est estimé en tenant compte des dépenses d'équipement réalisées en 2024, soit une recette pour 2025 évaluée à 1 300 000 €.

La taxe d'aménagement est attendue à hauteur de 200 000 € en 2025.

Les subventions d'investissements inscrites au BP 2025 correspondent aux subventions notifiées par les financeurs. Elles s'élèveront à plus de 2 400 000 € et comprennent notamment :

- 960 000 € de subventions de la Région et Métropole du Grand Paris correspondant au solde pour la construction de l'école Simone Veil,
- 490 000 € de subventions de la Caisse d'assurance familiale (CAF) afin de financer les travaux de l'accueil de loisirs Simone Veil,
- 550 000 € de subvention Politique de la Ville afin de financer les travaux de rénovation thermique de l'école Charlemagne,
- 400 000 € dans le cadre des amendes de police.

La Ville n'ayant pas fait de reprise anticipée, les recettes d'ordre et le chapitre 10 sont en baisse. Ces chapitres seront abondés lors de la reprise du résultat au moment du budget supplémentaire.

Enfin un emprunt d'équilibre de plus de 10 000 000 € est inscrit.

## 2. Les dépenses d'investissement

Chapitre	BP 2024 (€)	Orientations 2025 (€)	Variation orientations 2025/BP 2024 (%)
Dépenses d'équipements	18 458 412	15 075 000	-18.3
16 : Emprunts et dettes assimilées	2 847 905	3 050 000	+7.1
27 : Caution	15 000	15 000	+0
45 : Opération pour compte de tiers	0	10 000	
Ordre	1 589 998	1 600 000	+0.6
Reports	2 050 965	0	-100.0
Déficit année n-1	6 558 102	0	-100.0
<b>Total</b>	<b>31 520 382</b>	<b>19 750 000</b>	<b>-37.3</b>

Le montant des dépenses d'équipements estimé en 2025 s'élève à 15 075 000 €. Ces dépenses sont en baisse par rapport à l'exercice 2024.

Parmi les principaux investissements, les opérations suivantes sont prévues :

	Orientations 2025 (€)
Travaux Ecole maternelle Charlemagne	650 000
Travaux + Aménagement Ecole Simone Veil	646 500
Travaux restauration scolaire	270 000
Travaux crèche Lise London	320 000
Aménagement avenue Paul Vaillant Couturier	600 000
Aménagement avenue Jacques Duclos	500 000
Travaux Groupe scolaire Victor Hugo et gymnase	530 000
Aménagement avenue de la Gare	1 250 000
Vidéoprotection	300 000
Acquisitions foncières	510 000
Travaux au Vieux pays	300 000

A ces dépenses, s'ajoute le remboursement du capital de l'emprunt pour un montant de 3 050 000 €, en hausse par rapport au budget 2024 s'expliquant par l'emprunt de 5 000 000 € mobilisé par la ville en 2024.

### 3. La programmation pluriannuelle d'investissement

Les orientations envisagées en matière de programmation des investissements sont les suivantes :

	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
<b>Recettes (€)</b>	<b>14 094 208</b>	<b>19 062 136</b>	<b>15 525 000</b>
Ordre	4 660 000	4 660 000	4 660 000
Subventions	2 800 000	4 000 000	2 800 000
Dotations, fonds divers et réserves	3 806 288	5 122 136	5 065 000
Cessions	2 827 920	280 000	
Emprunt		5 000 000	3 000 000
<b>Dépenses (€)</b>	<b>14 094 208</b>	<b>19 062 136</b>	<b>15 525 000</b>
Dépenses d'équipements	10 000 000	15 000 000	15 000 00
Autres dépenses réelles	25 000	25 000	25 000
Capital de l'emprunt	3 569 208	3 537 136	3 352 759
Ordre	500 000	500 000	500 000

L'encours de la dette prévisionnel évoluerait ainsi (avec un emprunt de 10 millions mobilisé en fin d'année 2025, un emprunt de 5 millions mobilisé en fin d'année 2027 et un emprunt de 3 millions mobilisé en fin d'année 2028) :

<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
43 565 665 €	39 996 456 €	41 459 320 €

## **IV - LA POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES**

Conformément à la loi « NOTRE » portant sur la Nouvelle Organisation Territoriale de la République, et au décret n°2016-841 du 24 juin 2016, le Rapport d'Orientation Budgétaire annuel de la Municipalité contient une présentation détaillée de l'évolution rétrospective et prospective des emplois et effectifs et plus globalement de la politique de développement des ressources humaines mise en œuvre par la Municipalité. Cette présentation, par la mise en perspective des exercices précédents, permet d'observer les évolutions en matière de ressources humaines notamment s'agissant des emplois et des effectifs. Le présent rapport contient des données quantitatives commentées sur la structure des effectifs, les typologies et mouvements de personnel. Ces données sont principalement issues du Rapport Social Unique (RSU) constitué d'indicateurs sur les ressources humaines de la collectivité, portant sur les années 2020, 2021, 2022 et 2023.

### **A. Les effectifs employés par la Collectivité**

Pour rappel la définition de l'INSEE de l'effectif en Equivalent Temps Plein (ETP) : "nombre total d'heures travaillées divisé par la moyenne annuelle des heures travaillées dans des emplois à plein temps sur le territoire économique".

	<b>Année 2020</b>	<b>Année 2021</b>	<b>Année 2022</b>	<b>Année 2023</b>
<b>Fonctionnaires</b>	680	680	643	602
<b>Contractuels permanents</b>	76	83	84	109
<b>Contractuels non permanents</b>	368	396	409	398
<b>Total</b>	1124	1159	1136	1109

Conformément aux dispositions légales, les données présentées ici représentent les effectifs pourvus à la clôture de chaque exercice ou à la date de l'élaboration du présent rapport pour l'année en cours. Elles offrent une photographie instantanée des emplois occupés, à nuancer en fonction des mouvements de personnels et des recrutements en cours au moment de l'extraction des données.

Entre 2020 et 2023, les effectifs totaux de la Collectivité ont légèrement diminué, passant de 1 124 agents en 2020 à 1 109 agents en 2023. Cette diminution globale est néanmoins à replacer dans le contexte des mouvements de personnels, notamment la baisse du nombre de fonctionnaires et la hausse de la proportion de contractuels.

Le nombre de fonctionnaires a significativement baissé sur la période étudiée, passant de 680 agents en 2020 à 602 agents en 2023, soit une diminution de 11,5 % en quatre ans. Cette baisse s'inscrit dans une tendance nationale marquée par une crise des vocations pour les métiers du fonctionnariat, accentuée par des défis d'attractivité pour les collectivités territoriales.

Les effectifs de contractuels permanents ont progressé, passant de 76 agents en 2020 à 109 agents en 2023, soit une hausse de 43,4 %. Cette évolution est en partie liée aux facilités introduites par la Loi de transformation de la fonction publique, permettant un recours élargi aux contractuels. Concernant, les contractuels non permanents, ces derniers représentent une part croissante des effectifs. Leur nombre est passé de 368 agents en 2020 à 398 en 2023, soit une augmentation de 8,2 %.

Ainsi, la diminution continue des effectifs de fonctionnaires met en lumière les défis d'attractivité et de fidélisation auxquels la collectivité doit faire face. Une progression des effectifs contractuels, qu'ils soient permanents ou non, témoigne d'une adaptation aux contraintes réglementaires et aux impératifs de flexibilité opérationnelle. Toutefois, la forte proportion de contractuels non permanents appelle à une attention particulière, notamment pour maîtriser la masse salariale et assurer la stabilisation des équipes sur le moyen et long terme.

Face à cette tendance, la collectivité devra engager une Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC) afin d'anticiper les besoins en compétences futures et répondre aux objectifs stratégiques de la collectivité. Il s'agira également d'optimiser les coûts de gestion en matière de ressources humaines, en améliorant l'adéquation entre les postes et les compétences.

## Caractéristiques des agents permanents pour l'année 2023

### Mouvements

- ➡ En 2023, 59 arrivées d'agents permanents et 73 départs

10 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 :	Effectif physique au 31/12/2023
---	---------------------------------

725 agents

711 agents

- ➡ Principales causes de départ d'agents permanents

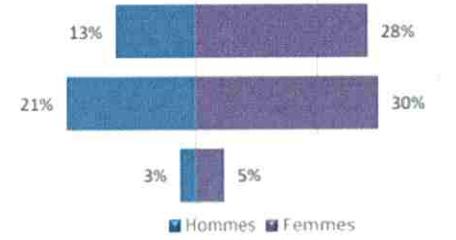
Mutation	36%
Départ à la retraite	36%
Détachement	7%
Démission	7%
Mise en disponibilité	5%

### Pyramide des âges

- ➡ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Age moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,99
Contractuels permanents	41,58
Ensemble des permanents	47,01
Age moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	40,04

Pyramide des âges  
des agents sur emploi permanent



\* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

L'âge moyen des agents de la collectivité est de 47 ans, ce qui correspond à la moyenne des collectivités de même strate. Les agents contractuels permanents affichent un âge moyen de 41 ans, inférieur à celui des fonctionnaires, tandis que les contractuels non permanents ont un âge moyen encore plus bas, à 40 ans. La tendance au vieillissement est particulièrement marquée chez les agents permanents, avec une proportion notable de 50 ans et plus. Cette situation est accentuée chez les femmes occupant des postes à dominante technique, souvent peu qualifiées.

Cette structuration met en évidence la nécessité d'une politique proactive de prévention de l'usure professionnelle et de développement des compétences, en particulier dans les savoirs de base. Les enjeux futurs incluront, le maintien dans l'emploi des agents jusqu'à leur départ en retraite, l'accompagnement des reclassements pour raisons médicales et la transmission des savoirs et des compétences pour garantir la continuité des missions du service public.

## B. Les avantages en nature

L'article L.2123-18-1-1 du Code général des collectivités territoriales, tel que modifié par la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique, prévoit que, « selon les conditions fixées par une délibération annuelle, le conseil municipal peut mettre un véhicule à disposition de ses membres ou des agents de la commune lorsque l'exercice de leurs mandats ou de leurs fonctions le justifie. Tout autre avantage fait l'objet d'une délibération nominative, qui en précise les modalités d'usage ». Les avantages en nature, constitués par la mise à disposition ou la fourniture d'un bien ou d'un service gratuit ou à une valeur inférieure à sa valeur réelle, font partie de la rémunération des agents bénéficiaires. Ces avantages peuvent être accordés à tous les agents des collectivités territoriales, y compris les agents non titulaires,

dès lors que les critères légaux ou réglementaires sont respectés et qu'une délibération du Conseil Municipal en fixe les conditions d'octroi.

Les avantages en nature représentent des éléments indirects de la rémunération permettant à l'agent communal de faire l'économie des frais qu'il aurait dû engager.

#### • Les concessions de logements pour nécessité absolue de service des gardiens des équipements communaux

En raison des contraintes liées aux fonctions des gardiens des équipements sportifs et scolaires, principalement en matière de sûreté et de sécurité, des logements de fonction peuvent être attribués par l'autorité territoriale, conformément aux décrets précités ainsi qu'aux dispositions légales et réglementaires du Code général de la propriété des personnes publiques.

Ces concessions incluent la gratuité du logement nu, tandis que les occupants sont responsables de l'ensemble des réparations et des charges locatives afférentes, en application de l'article R.2124-67 du Code susmentionné. Toutefois, la gratuité des avantages accessoires (eau, gaz, électricité, chauffage) n'est plus autorisée, conformément aux dispositions du décret n° 2012-752 du 9 mai 2012 portant réforme du régime de concessions de logement, ainsi qu'au décret n° 2013-651 du 19 juillet 2013, qui modifie le précédent et fixe une période transitoire de mise en conformité expirant le 1er septembre 2015. La liste des emplois éligibles à une concession de logement pour nécessité absolue de service est définie comme suit :

Emplois	Obligations liées à l'emploi	Adresse du logement
Directeur Général des Services	Emploi fonctionnel (article 21 de la loi n°90-1067 du 28 novembre 1990 modifiée relative à la fonction publique territoriale et portant modification de certains articles du code des communes).	N.C
Gardien (Ecole Marie Laurencin)	Obligations liées à la sûreté et à la sécurité du site	Rue Nicolas LEDOUX
Gardien (Gymnase Infroit)	Obligations liées à la sûreté et à la sécurité du site	Chemin du Loup

#### • Les concessions de logements dans le cadre d'une convention à titre précaire

La nouvelle réglementation supprime la notion d'utilité de service et la remplace par la convention d'occupation à titre précaire. Les conditions d'ouverture de ce droit sont plus restrictives. Les bénéficiaires sont les agents tenus d'accomplir un service d'astreinte mais qui ne remplissent pas les conditions d'ouverture au droit à une concession de logement par nécessité absolue de service (art. R. 2124-68 du CGPPP). La liste des emplois éligibles à une concession de logement par convention d'occupation précaire avec astreinte est définie comme suit :

Emplois	Obligations liées à l'emploi	Adresse du logement
Chauffeur de Madame Le Maire	Obligation d'accomplir des astreintes en raison de la nature des missions et de l'activité.	2 rue Marius Petipa
Gardien (CTM) à titre principal ou secondaire	Obligations liées à la sûreté et à la sécurité du site	88 Boulevard Laurent Danielle CASANOVA

## C. Les orientations stratégiques en matière de ressources humaines

En 2025, la Municipalité renforcera ses actions stratégiques en matière de ressources humaines, avec pour objectifs d'améliorer la qualité du service public et de promouvoir la qualité de vie au travail. Conformément à la loi n°2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique et aux dispositions du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019, la Collectivité a élaboré des Lignes Directrices de Gestion (LDG). Ces dernières définissent six axes prioritaires et 80 actions concrètes à mettre en œuvre entre novembre 2023 et novembre 2026. Les LDG constituent désormais le cadre de référence pour la gestion des ressources humaines.

Compte tenu des enjeux majeurs liés à la réduction de l'absentéisme pour raisons de santé, les actions déployées en 2025 se concentreront particulièrement sur le renforcement de la politique de prévention des risques professionnels, à travers les mesures suivantes :

- Mise en œuvre d'une politique de prévention ambitieuse, incluant l'actualisation du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), avec des méthodologies adaptées et une mise à jour annuelle rigoureuse.
- Déploiement d'un réseau de six assistants de prévention, couvrant l'ensemble des unités de travail afin d'identifier, signaler et gérer efficacement les risques professionnels.
- Création et tenue des registres réglementaires, notamment le registre Santé et Sécurité au Travail, le registre des dangers graves et imminents, ainsi que la fiche de signalement des actes de violence, de discrimination ou de harcèlement.
- Lancement d'un programme annuel de prévention des risques professionnels (PAPRIPACT), visant à réduire les risques psychosociaux et à prendre en compte la pénibilité des métiers.
- Sensibilisation et formation des agents aux bonnes pratiques en matière de santé et sécurité au travail, incluant des sessions spécifiques à destination des encadrants.
- Réalisation d'une étude sur la révision du RIFSEEP, l'actualisation des critères d'attribution de la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI), et l'encadrement des dispositifs d'astreintes et des heures supplémentaires, dans le but de garantir une équité entre les agents.
- Mise en place de Périodes Préparatoires au Reclassement (PPR), destinées aux agents en reconversion professionnelle pour raisons médicales. Ces périodes permettront, à terme, l'intégration des agents dans des postes adaptés aux besoins des services et valorisant leurs compétences.
- Élaboration d'un nouveau plan de formation, tenant compte des évolutions des métiers et des compétences, en vue de la mise en place d'un plan pluriannuel stratégique.
- Mise en œuvre d'une démarche de résorption de l'emploi précaire, par la transformation des postes vacataires en postes permanents, notamment dans le cadre de projets structurants dans les secteurs de l'animation et de l'enfance.

## V. La gestion de la dette

### A. L'encours de dette au 1<sup>er</sup> janvier 2025

Au 1<sup>er</sup> janvier 2025, l'encours de dette de la Ville de Villepinte s'élève à 36,6 millions d'euros. Aucun nouvel emprunt a été souscrit sur l'exercice 2024. Un emprunt de 5 millions souscrits en 2023 a toutefois été mobilisé sur l'exercice 2024.

Le ratio de désendettement (encours de la dette rapport à l'épargne brute) est de **8,8 années bien en dessous des 12 ans caractérisant une situation critique**.

Le niveau d'encours de dette estimé sera en augmentation l'année prochaine avec la souscription d'un emprunt de 10 millions prévu en fin d'année 2025. En effet, la souscription d'un emprunt de 10 millions porterait l'encours de dette à 43,5 millions au 31 décembre 2025.

L'annuité de la dette pour 2025 se décompose entre les intérêts, estimés à 820 000 € et le remboursement du capital estimé 3 050 000 €.

### B. La répartition de l'encours

Type	Encours	% d'exposition	Taux moyen
Fixe	32 803 509 €	89,74 %	2,16 %
Variable	956 250 €	2,62 %	4,10 %
Livret A	2 793 145 €	7,64 %	3,61 %
<b>Ensemble des risques</b>	<b>36 552 904 €</b>	<b>100,00%</b>	<b>2,32 %</b>

L'encours de la dette de la Ville est en grande majorité à taux fixe, ce qui permet de ne pas subir la remontée des taux et de bénéficier d'un taux moyen inférieur au marché actuel.

Les emprunts de la Ville sont sans risques et sont ainsi notés 1A, d'après la charte dite Gissler. Cette charte a pour objectif de noter et classer les emprunts des collectivités territoriales du risque le plus élevé (6F) au risque le plus faible (1A).

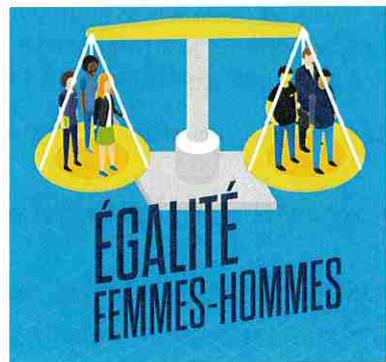
### C. La diversification de l'encours

L'encours de la Ville se caractérise par la diversité des prêteurs. Les grandes banques « publiques » détiennent une grande partie de l'encours de la dette municipale.

Prêteur	CRD	% du CRD
CAISSE D'EPARGNE	11 966 684 €	32,74 %
SFIL CAFFIL	13 018 852 €	35,62 %
CAISSE DES DEPOTS ET CONSIGNATIONS	3 389 888 €	9,27 %
CREDIT AGRICOLE	3 191 620 €	8,73 %
BANQUE POSTALE	4 937 500 €	13,51
AUTRES PRETEURS	48 360 €	0,13 %



# RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



Année 2024

VILLE DE VILLEPINTE

## INTRODUCTION

L'article L.2311-1-2 du code général des collectivités territoriales prévoit que « dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation ». L'article D.2311-16 du CGCT précise que le rapport fait état de la politique de ressources humaines de la commune en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A cet effet, il reprend notamment les données du bilan social.

Le rapport comporte également un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles.

Le rapport présente les politiques menées par la commune sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, telles que définies à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il fixe des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

De plus un décret du 4 mai 2020, pris pour application des dispositions de l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, dispose que lorsqu'une collectivité territoriale dépasse le seuil de 20 000 habitants, le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle est établi par l'autorité territoriale au plus tard le 31 décembre de l'année suivante, après consultation du comité social territorial compétent.

Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes précise la période sur laquelle il porte, dans la limite de la durée de trois ans prévue par l'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983 susvisée. Il définit, pour cette période, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les domaines mentionnés du 1<sup>o</sup> au 4<sup>o</sup> du même article :

- Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

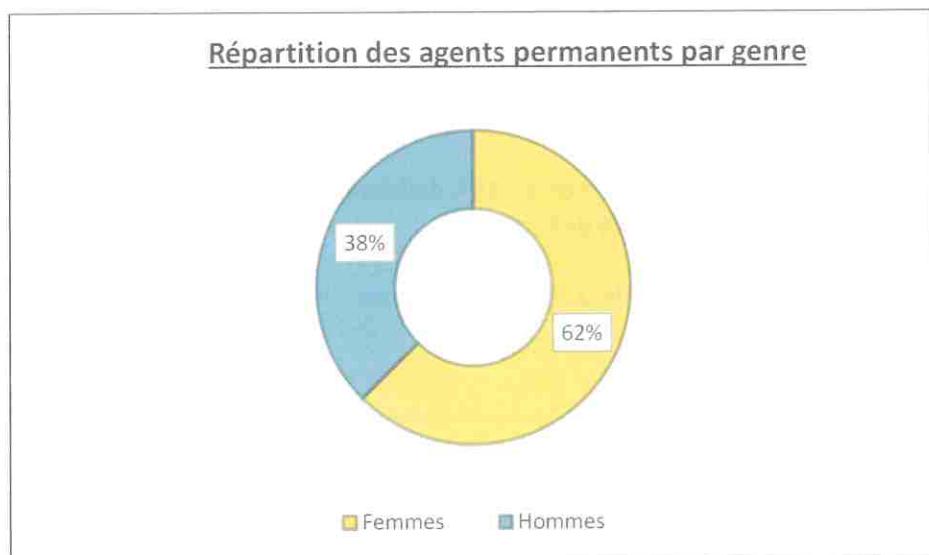
En parallèle, le décret n°2024-802 du 13 juillet 2024 prévoit le calcul d'indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale, à partir de données extraites du rapport social unique de l'année N-1. Pour plus de cohérence, cet index sera inclus dans le rapport.

## **1) La politique de ressources humaines de la commune en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

### **Part des femmes et des hommes dans l'effectif de la commune de Villepinte**

La commune de Villepinte compte fin 2024, 476 femmes et 291 hommes rémunérés sur des emplois permanents.

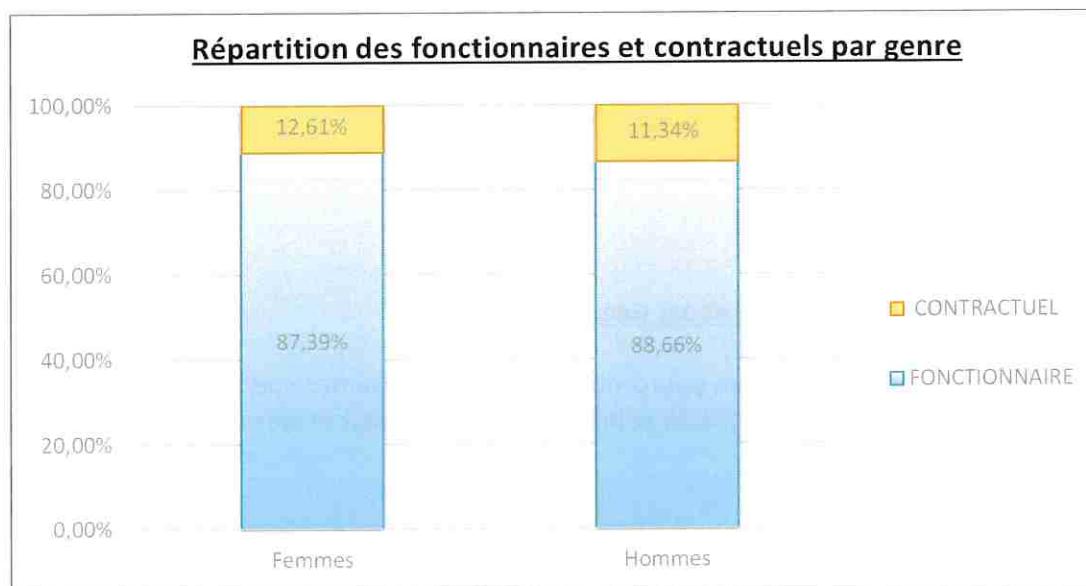
Le taux de féminisation est de 62 %, est d'un point inférieur à la moyenne nationale.



### **Répartition par genre selon le statut**

Ces emplois permanents sont pourvus par des fonctionnaires et des contractuels.

Le nombre de fonctionnaires est composé de 416 femmes et 258 hommes et les contractuels sur emplois permanents de 60 femmes et 33 hommes.



Le taux de féminisation chez les agents contractuels (64,52%) est légèrement supérieur au taux de féminisation chez les fonctionnaires (61,72%). Comparé au taux de féminisation global de la collectivité (62,06%), les femmes sont un peu plus souvent contractuelles, et donc plus souvent employées sur des emplois précaires.

## Répartition par filière

La population féminine de la collectivité, composée de 62% de femmes, n'est pas répartie de la même manière suivant les filières.

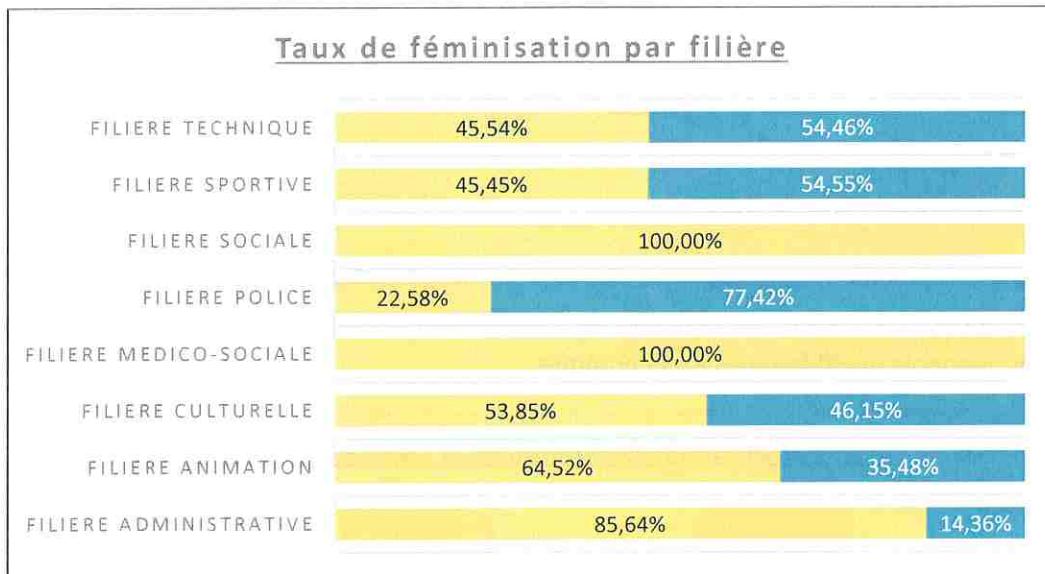
Les filières médico-sociales et administratives sont très fortement féminisées :

- ✓ La filière médico-sociale est composée de 100 % de femmes,
- ✓ La filière sociale de 100% de femmes,
- ✓ La filière administrative de 85,64% de femmes.

A contrario, les filières, sportive, technique et police municipale sont un peu moins féminisées, même si l'on tend vers un rapprochement.

- ✓ La filière sportive est composée de 45,45% de femmes,
- ✓ La filière technique de 45,54% de femmes.

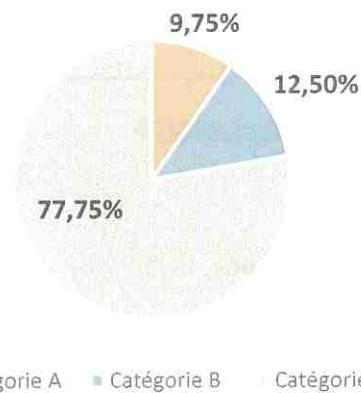
La filière police municipale, composée de 22,58% de femmes, est celle où subsiste la plus grande différence de genre.



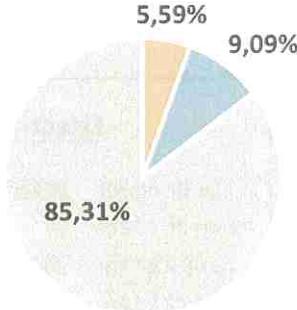
## Répartition des effectifs par Grade et par Genre

Nous constatons que les femmes, en pourcentage, sont plus présentes que les hommes, de manière significative, dans les catégories A (+4,16 points) et B (+3,31 points) et ainsi moins présentes dans la catégorie C (-7,56 points).

### Répartition des grades chez les femmes



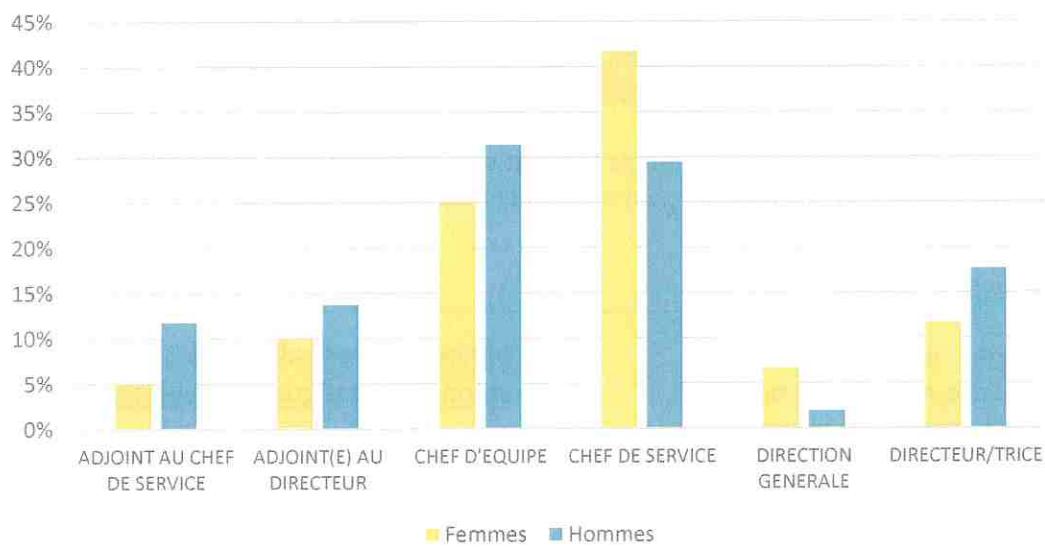
### Répartition des grades chez les hommes



### Répartition sur poste d'encadrement

La commune de Villepinte compte davantage de femmes encadrantes (60 agents) que d'hommes (51 agents), mais en pourcentage les femmes encadrantes sont moins représentées, 12,61%, que les hommes 17,53%.

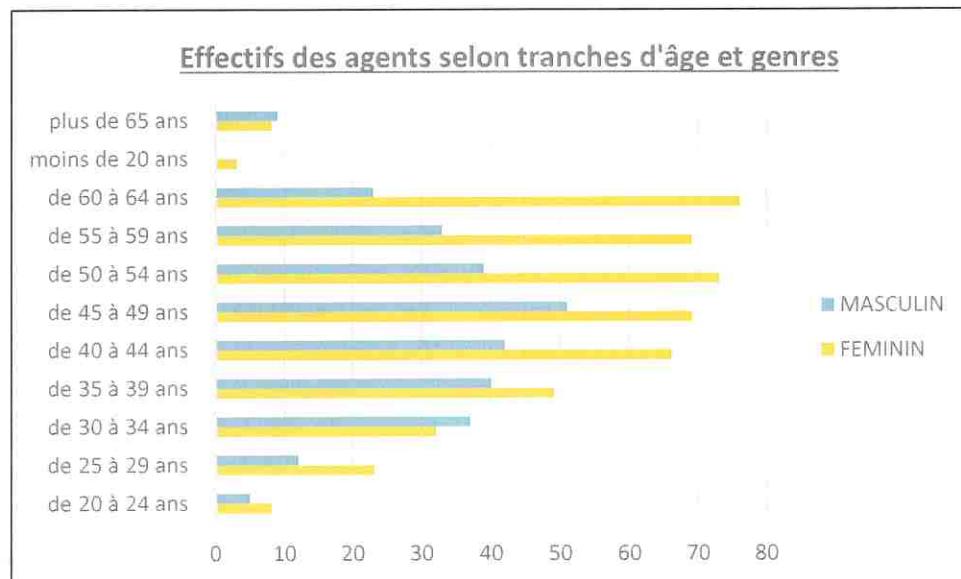
### Répartition des fonctions d'encadrement en fonction du genre



Ce graphique nous montre que les femmes accèdent plus facilement aux fonctions de chef de service, 42% des femmes encadrantes sont chefs de service contre 29,41% des hommes encadrants. L'inverse est constaté chez les chefs d'équipe, en effet 31,37% des hommes encadrants sont chefs d'équipe contre seulement 25% des femmes, cette fonction étant plus présente dans la filière technique.

## Etudes des âges

Pour les femmes comme pour les hommes, la tranche d'âge médiane est celle des 45/49 ans.  
A noter, 116 agents de plus de 59 ans, cela représente 17,65% des femmes et 11% des hommes.



## Temps de travail

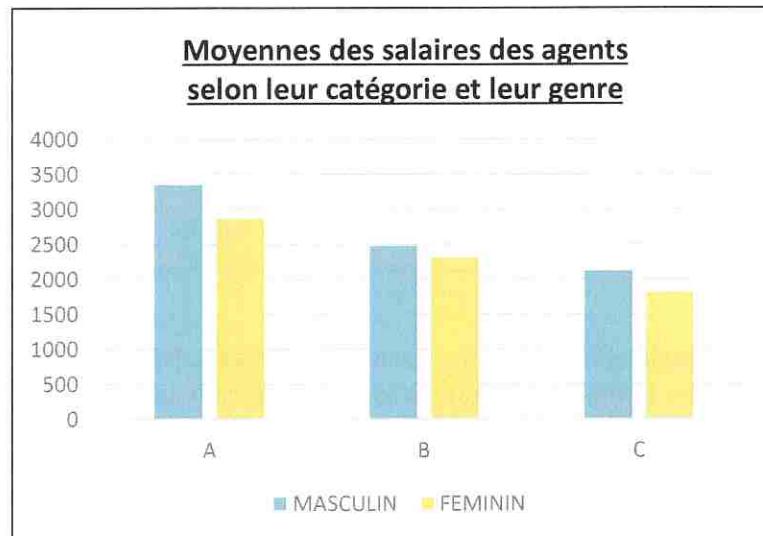
	Femmes	Hommes
Temps partiel	3,35%	0%
Temps Non Complet	5,50%	3,45%
Temps complet	91,15%	96,55%

On constate que les agents exerçant à temps complet sont très largement majoritaires, cependant les agents à temps partiel ou non complet sont en grande majorité des femmes.

## Rémunération

Cette étude de rémunération, effectuée sur le mois de décembre 2024 et sur les agents à temps plein, nous démontre qu'une différence subsiste au niveau de la rémunération, celle des hommes est toujours légèrement supérieure, l'écart étant plus important pour les catégories A et C.

Ces écarts s'expliquent en partie par les différences des grilles indiciaires entre les filières.



## Moyennes des salaires nets, toutes primes et HS comprises

	Femmes	Hommes	Écarts
Cat. A	2 867 €	3 354 €	+17%
Cat. B	2 309 €	2 479 €	+7%
Cat. C	1 813 €	2 121 €	+17%

### Avancement de grade et promotion interne

Dans le cadre de sa politique d'avancement de grade et de promotion interne, la collectivité a mise en place des critères qui permettent l'objectivité des nominations au regard de la valeur professionnelle et de l'implication des agents. Dans le cadre des orientations générales en matière d'égalité professionnelle, la prise en compte d'une proportion de femmes et d'hommes est un élément pouvant être considéré pour statuer sur les avancements dans les grades.

Concernant les promotions internes, les lignes directrices de gestion sont élaborées par le centre interdépartemental de Gestion de la petite couronne. Pour l'année, une femme a bénéficié d'une promotion interne passant de la catégorie C à la catégorie B.

DESIGNATION	Femmes	Hommes
Promotion interne	1	0
<b>Total général</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

Avec un ratio de 60% sur la quasi-totalité des cadres d'emplois (sauf les catégories A 100% et la filière de la police municipale 100%), la collectivité a pu, au titre de l'année 2024, engager les nominations pour les avancements de grade comme suit :

DESIGNATION	Femmes	Hommes	Total général
Avancement de grade	30	29	59
<b>Total général</b>	<b>30</b>	<b>29</b>	<b>59</b>

## 2) Indicateurs Index Egalité Femmes/Hommes 2023

### INDEX 2023 COMMUNE DE VILLEPINTE Egalité professionnelle

**70/100**

**DGCL**

Direction générale  
des collectivités locales

Contact :

[dgcl-index@dgcl.gouv.fr](mailto:dgcl-index@dgcl.gouv.fr)

#### Score global

**70/100**

Score global

70/100

1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires

44/50

2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent

15/15

3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)

4/25

4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations

7/10

Décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale

### **3) Les politiques menées par la commune sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes telles que définies à l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 4 août 2014**

#### **- Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes**

La ville s'inscrit chaque année comme relais de la journée internationale contre les violences faites aux femmes en partenariat avec l'Observatoire Départemental des Violences envers les femmes depuis 2010. Cette journée a pour but d'informer et de sensibiliser les habitants sur cette cause et de repérer les structures accompagnant les victimes.



Le service Prévention Santé Handicap propose chaque année de nouveaux outils et support d'informations. Il mène un « Espace Ecoute » permettant d'être un point de relai et d'orientation vers des professionnels spécialisés.

Cette année, des actions autour de la culture, le sport ont été programmés.

Aussi, un lieu de commémoration a été créé au Parc de la Roseraie. Une stèle a été créée spécifiquement pour ce lieu, en partenariat avec l'association CCMV (une sculpture mosaïque). Une cérémonie a eu lieu en présence des élus et des citoyens.

Enfin, un concours de Bandes Dessinés s'est tenu sur la thématique des violences et discriminations. Plusieurs usagers ont participé ; aussi une collaboration a été faite avec le centre pénitentiaire de Villepinte afin de des détenus puissent aussi participer au concours de dessins. Une cérémonie de remise des prix s'est tenue fin novembre afin de récompenser les lauréats.

Par ailleurs, lors de la journée internationale des droits des Femmes, la Ville a signé une convention de partenariat dans le cadre de « un toit pour elle ». Cette convention vise la mise à disposition d'un logement au sein de la Ville pour des femmes victimes de violences ou ayant eu des parcours complexes afin de faciliter l'accès à un logement pérenne et à une réinsertion. Cette convention génère un partenariat entre l'Observatoire du Conseil Départemental, et les associations SOS Femmes 93 et Amicale du Nid.

#### **- Lutte contre le harcèlement**



Le service Prévention Santé Handicap a été sollicité par le Délégué à la cohésion Population/Police afin de l'accompagner pour une sensibilisation sur la thématique «réseaux sociaux & harcèlement» dans différents établissements de la ville. Ce projet a permis de sensibiliser les jeunes adultes sur cette problématique.

#### **- Une mobilisation dans le cadre d'Octobre Rose**

Depuis plusieurs années, Villepinte se mobilise pour «Octobre Rose». Ce mois permet aux équipes de la ville de travailler en transversalité afin d'informer, échanger avec les habitants mais aussi apporter une contribution financière au Comité Départemental du 93 de la Ligue Contre le Cancer. Ce dernier aide les femmes qui luttent contre la maladie. Des initiatives variées sont organisées sur la ville.

Le service Prévention Santé Handicap pilote et recense toutes les actions proposées par les services et les associations de la ville.

Les partenaires identifiés sont : Le comité de la ligue contre le cancer du 93 et l'équipe du Centre de coordination Dépistage des cancers Ile de France (CRCDC) et la Communauté Professionnelle Territoriale de Santé (CPTS) pour appuyer les équipes sur le terrain.

Pour l'année 2025, plusieurs actions sont dès à présent programmées :

- Une intervention auprès des jeunes du PAQ Nelson Mandela sur la thématique du **Droit des femmes** proposée par le Service Prévention Santé Handicap en collaboration avec la Direction Jeunesse ;
- La présence lors du **Forum santé 2025** de professionnels sensibilisant le public au parcours de soin et aux dépistages ;
- Des cycles de conférences sont prévus au premier semestre 2025 pour sensibiliser la population au **Cancer du col de l'utérus** et des jeunes à la **Prévention des IST** ;
- Sur la thématique de **Lutte contre les violences faites aux femmes**, plusieurs actions seront proposées au mois de novembre 2025.

