

# **RAPPORT** d'orientations budgétaires

---

## **2022**

---



# SOMMAIRE

## PRÉAMBULE

## RAPPEL DES DISPOSITIONS LÉGALES

### A. LE CONTEXTE ÉCONOMIQUE

1. Le contexte national et international
2. Les dispositions de la loi de finances pour 2021 intéressant les collectivités locales

### B. LE CONTEXTE LOCAL : RÉTROSPECTIVE 2015-2021

1. Epargne brute : un bon niveau maintenu malgré la crise sanitaire
2. Une légère augmentation des dotations de l'Etat
3. Une fiscalité qui reste dynamique
4. Une dette saine et maîtrisée
5. L'évolution du niveau des investissements

### C. LES RESSOURCES HUMAINES

1. La structure des effectifs
  - 1.1 Pour les emplois permanents
  - 1.2 Pour les emplois non permanents
2. Les dépenses de personnel en 2021
3. Les recettes perçues en 2021
4. L'évolution de l'absentéisme
5. La durée effective du travail
6. L'évolution prévisionnelle des emplois
7. L'évolution prévisionnelle des dépenses
8. Les services communs
9. Les dossiers RH communs avec la CCVA en 2022

### D – LES ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES POUR 2022

1. Un léger recul des recettes de fonctionnement
2. Une maîtrise des dépenses de fonctionnement
3. Un programme d'investissement ambitieux
4. Des recettes d'investissement en légère augmentation

## PRÉAMBULE



Le rapport d'orientations budgétaires est un moment important de la vie municipale. Il permet en toute transparence de donner la ligne directrice des engagements de la ville pour l'année en cours mais aussi pour le mandat.

Depuis deux ans, notre pays - et de fait notre territoire – connaît une situation difficile. Dans ce contexte, la Ville d'Amboise a toujours répondu aux sollicitations et a été à l'initiative :

- de l'installation des centres de dépistage dans des locaux appartenant à la Ville et place Michel Debré,
- de la gestion du centre de vaccination depuis le 18 janvier 2021,
- de la mise en place des protocoles sanitaires,
- de l'accompagnement des différents acteurs locaux (commerçants, associations, entreprises et particuliers).

- Cette crise a été accompagnée de différentes difficultés :
- dans les services municipaux avec la gestion des absences liées aux personnes touchées par l'épidémie de la COVID 19 et aux cas contacts ;
- des retards dans l'exécution des travaux par nos prestataires,
- et surtout des surcoûts liés aux manques de fournitures pouvant aller jusqu'à des augmentations de 40%.

Tout cela a été géré avec sérieux et détermination. L'équipe municipale a été à pied d'œuvre pour maintenir un service au public de qualité et a souhaité améliorer les conditions de travail de nos agents. Télétravail, aménagement des locaux, modernisation informatique, sécurisation du hall, achat de matériels adaptés aux services techniques, reprise des formations liées à la santé et la sécurité au travail, ... sont autant de dossiers qui ont pu être menés en 2021 et qui seront poursuivis en 2022.

D'autre part, la Ville d'Amboise a continué en 2021 de renouer des relations avec les partenaires extérieurs, avec l'aide de la Communauté de Communes du Val d'Amboise :

- l'UNICEF, avec l'obtention du titre « Ville amie des enfants »,
- l'Association des Maires, partenaire indispensable des élus locaux,
- la SAFER, qui permet le travail de coordination avec les exploitants agricoles,
- l'Observatoire du Loir-et-Cher, qui nous permet de disposer de données statistiques dans de nombreux domaines, économique notamment,
- les associations de jumelage et les villes jumelées avec Amboise,
- ...

Enfin, il convient de se projeter et de réfléchir à la Ville de demain. En effet, face à la baisse de population que connaît Amboise depuis 10 ans, il convient d'apporter une réponse multiforme :

- sociale tout d'abord, pour permettre un déploiement organisé et structuré des services publics, et la prise en compte adaptée des différentes populations du territoire ;
- sanitaire ensuite, aux côtés de l'Hôpital, des EHPAD, et de l'ensemble des professionnels de santé ;
- volontaire pour l'accompagnement de nos jeunes, avec notamment le renforcement et le déploiement du Projet de Réussite Educative.

Tout cela nous conduit à mener une réflexion approfondie sur le logement, le commerce, la circulation et le stationnement et plus largement sur l'attractivité du territoire.

**Thierry BOUTARD**  
Maire d'Amboise

## RAPPEL DES DISPOSITIONS LÉGALES

Les articles L.2312-1 du Code Général des Collectivités Territoriales précisent :

*« Dans les communes de 3 500 habitants et plus, le maire présente au conseil municipal, dans un délai de deux mois précédant l'examen du budget, un rapport sur les orientations budgétaires, les engagements pluriannuels envisagés ainsi que sur la structure et la gestion de la dette. Ce rapport donne lieu à un débat au conseil municipal, dans les conditions fixées par le règlement intérieur prévu à l'article L. 2121-8. Il est pris acte de ce débat par une délibération spécifique. »*

*Dans les communes de plus de 10 000 habitants, le rapport mentionné au deuxième alinéa du présent article comporte, en outre, une présentation de la structure et de l'évolution des dépenses et des effectifs. Ce rapport précise notamment l'évolution prévisionnelle et l'exécution des dépenses de personnel, des rémunérations, des avantages en nature et du temps de travail. Il est transmis au représentant de l'Etat dans le département et au président de l'établissement public de coopération intercommunale dont la commune est membre ; il fait l'objet d'une publication. Le contenu du rapport ainsi que les modalités de sa transmission et de sa publication sont fixés par décret. »*

Le règlement intérieur du Conseil Municipal de la Ville d'Amboise prévoit, dans son article 20, la transmission au moins 5 jours avant la séance des données synthétiques sur la situation financière de la commune.

## A. LE CONTEXTE ÉCONOMIQUE

### 1. Le contexte national et international

Selon la note de conjoncture de l'INSEE du 14 décembre 2021, la reprise économique mondiale se poursuit, mais les points de vigilance deviennent plus saillants, qu'il s'agisse des tensions inflationnistes ou du retour de l'incertitude sanitaire.

Ainsi, l'économie américaine a rebondi plus vite que celle de la zone euro, à la faveur de soutiens budgétaires encore plus massifs, mais elle connaît maintenant le revers de sa médaille avec une inflation plus élevée. La reprise chinoise est freinée, à l'inverse des États-Unis, par une demande intérieure atone et une stratégie sanitaire plus restrictive. Au Royaume-Uni, la hausse des difficultés de recrutement – que connaissent la plupart des pays occidentaux – est accentuée par le Brexit, et les échanges extérieurs demeurent très dégradés. Dans les principales économies de la zone euro, la reprise a été nette pendant l'été.

La France a retrouvé globalement son niveau d'activité d'avant-crise (quatrième trimestre 2019) dès le troisième trimestre 2021, tandis que les PIB allemand et italien s'en rapprochaient, à environ 1 point. L'économie espagnole est restée davantage pénalisée, à plus de 6 points sous son niveau d'avant-crise. En fin d'année, la croissance se tasserait dans la plupart des pays. Le potentiel de rattrapage apparaît en effet désormais de moindre ampleur (sauf en Espagne) et les difficultés d'approvisionnement, continuent de peser sur l'industrie.

Par ailleurs, l'incertitude sanitaire est susceptible de différer la poursuite de la reprise dans certains services.

Dans ce contexte, le rebond de l'économie française se poursuivrait, au rythme de +0,5 % au quatrième trimestre 2021, +0,4 % au premier trimestre 2022 et +0,5 % au deuxième. Au printemps 2022, le PIB français se situerait alors à 1,4 % au-dessus de son niveau d'avant-crise. **L'acquis de croissance à mi-année s'élèverait à +3 % (après une croissance du PIB de + 6,7 % en moyenne annuelle en 2021).** La croissance française serait surtout portée par les services marchands, et dans une moindre mesure par l'industrie. Le rebond de certains services très affectés en 2020-2021 par les mesures d'endiguement de l'épidémie, comme le tourisme international, resterait néanmoins hésitant, du fait du contexte sanitaire. La consommation des ménages retrouverait au premier semestre 2022 son niveau d'avant-crise, tandis que l'investissement des entreprises, qui dépasse déjà le sien, ralentirait après sa très vive progression en 2021. Les exportations demeureraient certes en retrait par rapport à leur niveau d'avant-crise, mais progresseraient

nettement au quatrième trimestre 2021 puis au deuxième trimestre 2022 à la faveur d'importantes livraisons navales.

Après son très vif rebond, l'emploi continuerait de progresser mais en ralentissant, à l'image de l'activité économique. L'emploi salarié augmenterait ainsi d'un peu plus de 150 000 au second semestre 2021, puis de 80 000 au premier semestre 2022. La population active se stabiliserait à l'horizon de la prévision, après sa forte hausse cet été où le taux d'activité a atteint un niveau inédit. Le taux de chômage baisserait à 7,8 % de la population active au quatrième trimestre 2021, et diminuerait progressivement au premier semestre 2022 jusqu'à 7,6 %.

Nul en décembre 2020, le glissement annuel des prix à la consommation a atteint 2,8 % en novembre 2021 en France, sous l'effet principalement des prix de l'énergie. Cette remontée de l'inflation affecte tous les pays occidentaux, au premier rang desquels les États-Unis. La demande mondiale de biens a en effet rebondi vivement alors que l'offre restait contrainte.

En France, sous l'hypothèse conventionnelle de stabilisation des prix du pétrole et des matières premières, **l'inflation resterait supérieure à 2,5 % au premier semestre 2022**, mais sa composition évoluerait quelque peu : la contribution de l'énergie diminuerait, tandis que celle des produits manufacturés augmenterait, reflétant avec retard la très vive hausse des prix de production de l'industrie (+ 14 % sur un an en octobre 2021).

Ainsi, la situation conjoncturelle demeure singulière à bien des égards, et plusieurs aléas sont susceptibles d'affecter la prévision, à la hausse comme à la baisse. Même si l'activité économique résiste maintenant mieux aux résurgences de Covid-19, la cinquième vague et l'apparition d'un nouveau variant à la dangerosité encore mal connue renforcent l'incertitude. Les contraintes sur les approvisionnements sont quant à elles apparues très tôt dans la reprise : une éventuelle normalisation de la situation sanitaire notamment en Asie pourrait contribuer à les réduire. En parallèle, les tensions inflationnistes, en particulier aux États-Unis, posent la question du calendrier du resserrement des politiques monétaires. Enfin, la consommation pourrait éventuellement se révéler plus dynamique que prévue, si les ménages puisaient dans une partie de l'épargne accumulée pendant les confinements.

A l'heure actuelle, nous ne connaissons pas les conséquences de la crise ukrainienne sur l'économie européenne et mondiale.

## 2. Les dispositions de la loi de finances pour 2022 intéressant les collectivités locales

Les prévisions, selon lesquelles la loi de finances a été votée pour 2022, tablent sur une de croissance de + 6.25 % pour 2021 et 4% pour 2022, un déficit public à 5 % du PIB et une dette publique à 113,5% du PIB.

### *La Revalorisation des bases d'imposition :*

Corrélée à l'inflation, elle est de **3.4 %** pour 2022. Elle concerne la taxe foncière, la taxe d'enlèvement des ordures ménagères et la taxe d'habitation sur les résidences secondaires.

### *La Dotation Globale de Fonctionnement :*

- Son montant global reste stable à hauteur de 26.8 Milliards d'euros comme en 2021.
- La minoration des variables d'ajustement, à hauteur de 50 millions d'euros, ne concernera que les Régions.
- La modification de l'écrêtement de la dotation forfaitaire des communes en fonction du potentiel fiscal par habitant :

Le financement de l'augmentation de la péréquation du bloc communal est réalisé en partie, depuis quelques années, par un écrêtement de la dotation forfaitaire des communes ayant un potentiel

fiscal par habitant (population pondérée) supérieur à 0,75 fois le potentiel fiscal moyen par habitant. Cet article relève ce seuil à 0,85, faisant mécaniquement baisser le nombre de communes contributrices. Cette mesure devrait être favorable à la Commune.

- Poursuite de la montée en charge de la péréquation « verticale » (DSU/DSR) :

La dotation de solidarité urbaine (DSU) et la dotation de solidarité rurale (DSR) augmentent chacune au moins de 95 millions d'euros, soit 5 millions de plus que les années précédentes (le Comité des finances locales ayant toujours la possibilité d'aller au-delà).

#### ***Prolongation de la compensation des pertes de recettes liées à la crise sanitaire :***

Les pertes de recettes subies par les Services Publics Industriels et Commerciaux en régie et par les collectivités du bloc communal au titre des pertes de recettes tarifaires des Services Publics Administratifs : la commune d'Amboise et la Communauté de communes du Val d'Amboise sont concernées par ce dispositif mais n'ont à ce jour rien perçu.

#### ***Partage de la taxe d'aménagement au sein du bloc communal :***

Lorsque la taxe d'aménagement est perçue au profit de l'intercommunalité, une partie doit être reversée aux communes compte tenu de la charge des équipements publics de son ressort. L'article 109 prévoit d'instaurer la même règle de répartition lorsque, inversement, la Taxe d'Aménagement est perçue par la commune : l'intercommunalité doit (et non plus « peut ») également bénéficier d'un reversement compte tenu de la charge des équipements publics relevant de sa compétence. Une délibération concordante du conseil municipal et de l'organe délibérant de l'EPCI prévoit les conditions de cette répartition.

#### ***Compensation intégrale pendant 10 ans de l'exonération de TFPB sur les logements sociaux :***

Afin d'encourager la construction de logements sociaux, l'article 177 prévoit de compenser intégralement pendant 10 ans les exonérations de TFPB accordées aux logements sociaux faisant l'objet d'une décision de financement, d'agrément ou de subventionnement entre le 1er janvier 2021 et le 30 juin 2026. Le montant de la compensation sera égal à la différence entre les montants exonérés et les compensations déjà perçues par les collectivités.

#### ***Encadrement des baisses d'attribution de compensation décidées unilatéralement par l'EPCI :***

Un EPCI à fiscalité propre peut décider unilatéralement de diminuer l'attribution de compensation (AC) qu'il verse à ses communes membres si la diminution de ses bases imposables réduit son produit global disponible (constitué de la CFE, CVAE, des IFR, de la TASCOM et de la taxe additionnelle à la TFPNB).

L'article 197 apporte des précisions sur cette possibilité de baisse unilatérale :

- la baisse ne peut être supérieure à la perte de produit global disponible ;
- l'EPCI peut appliquer la baisse à l'ensemble des communes membres ou à la commune sur le territoire de laquelle est observée la baisse du produit ;
- la baisse de l'AC est limitée soit à 5 % des recettes réelles de fonctionnement de la commune soit le cas échéant, s'il est plus élevé, au montant perçu par la commune au titre de la dotation instituée en loi de finances pour 2021 pour les collectivités contributrices au FNGIR qui ont subi une forte baisse de CFE ;
- sous réserve du respect des conditions ci-dessus, les EPCI bénéficiaires d'un mécanisme de compensation (pour pertes conséquentes de bases de CFE, CVAE et d'IFER ou du fonds de compensation horizontal pour l'accompagnement de la fermeture des centrales nucléaire ou thermique), peuvent décider d'une baisse de l'AC sur plusieurs années, mais cette baisse ne pourra être supérieure, pour une année, à la différence entre la réduction du produit global et le montant versé au titre des mécanismes de compensation.

Par ailleurs, cet article précise les modalités de calcul de la dotation de solidarité communautaire (DSC) obligatoire pour les EPCI à fiscalité professionnelle unique, signataires d'un contrat de ville et non pourvus d'un pacte financier et fiscal. Le montant de la DSC doit être au moins égal à la moitié de la différence entre le produit des impositions économiques (CVAE, CFE, IFER, taxe additionnelle à la TFPNB) de l'année de versement et celui de l'année précédente. L'article précise que le produit de CFE pris en compte est majoré de la compensation pour la diminution des bases industrielles.

#### Autres mesures :

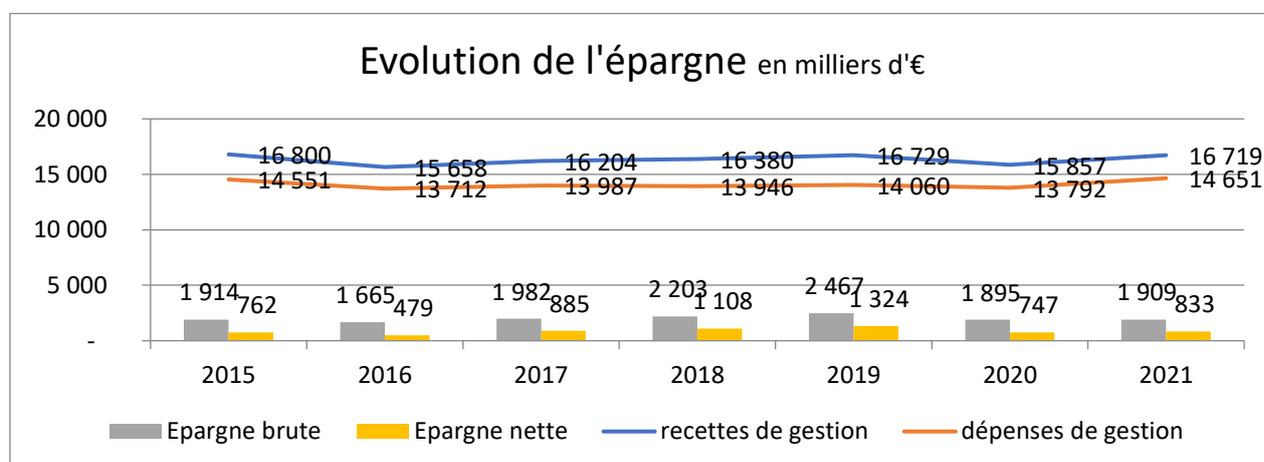
- Poursuite de la révision des indicateurs financiers utilisés dans le calcul des dotations et fonds de péréquation.
- Assouplissement pour les entreprises de la déclaration pour la taxe locale sur la publicité extérieure : Chaque année, les entreprises devaient effectuer une déclaration de leurs supports publicitaires pour les établissements situés dans une commune appliquant la taxe locale sur la publicité extérieure. Dorénavant, cette déclaration n'est nécessaire qu'en cas d'installation, remplacement ou suppression de support publicitaire.
- La loi de transformation de la fonction publique a transféré au CNFPT, pour les contrats conclus à partir de 2020, le financement de la moitié des coûts de formation des apprentis recrutés par les collectivités locales, sans compensation. L'article 122 prévoit que pour les contrats d'apprentissage conclus par les collectivités locales à compter du 1er janvier 2022, le CNFPT prendra en charge l'intégralité des frais de formation des apprentis. En contrepartie, le CNFPT percevra une cotisation assise sur la masse salariale des collectivités locales et plafonnée à 0,1 %. Le taux sera fixé annuellement par le conseil d'administration du CNFPT. L'État et France compétences apporteront des financements.

## B – LE CONTEXTE LOCAL : RÉTROSPECTIVE 2015-2021

### 1. Epargne brute : un bon niveau maintenu malgré la crise sanitaire

L'épargne brute de 2021, évaluée à 1 909 000 €, repart légèrement à la hausse après une baisse significative en 2020 liée à la crise sanitaire. Cette évolution amène cette épargne à 11,42 % des recettes réelles de fonctionnement, contre 11,95 % en 2020. La Capacité d'Autofinancement Brute (CAF) permet de couvrir le remboursement d'emprunt (1 076 423 euros en 2021) et de financer une partie des dépenses d'investissement.

L'épargne brute devrait représenter 20 % de l'encours de la dette. Pour Amboise, elle représente **22,99 %** en 2021.



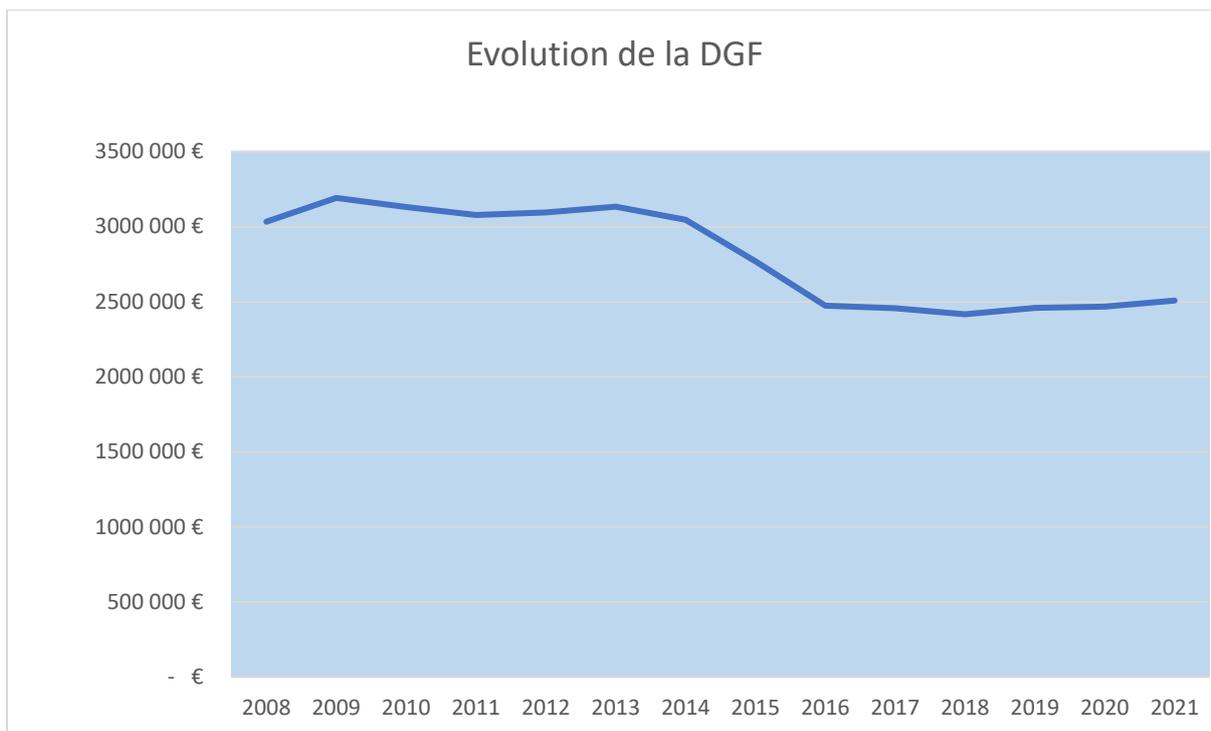
Un bon niveau d'épargne est donc maintenu malgré la crise sanitaire due à la **COVID 19** qui a fortement impacté les recettes municipales en 2020 et en 2021 :

<b>POINT FINANCIER COVID 19 (en euros)</b>	<b>Recettes : réalisé 2019</b>	<b>Recettes : réalisé 2020</b>	<b>Ecart entre 2020/2019</b>	<b>Recettes Réalisé 2021</b>	<b>Ecart entre 2021/2020</b>	<b>Ecart entre 2021/2019</b>
<b>Camping</b>	428 326,24	210 585,79	- 217 740,45	331 221,14	120 635,35	- 97 105,10
<b>Commerce</b>	336 443,61	216 278,65	- 120 164,96	260 783,22	44 504,57	- 75 660,39
<b>Culture (locations de salles)</b>	12 205,70	3 052,75	- 9 152,95	1 275,00	- 1 777,75	- 10 930,70
<b>Droits de stationnement et FPS</b>	530 095,65	261 685,52	- 268 410,13 €	335 125,81	73 440,29	- 194 969,84
<b>Scolaire</b>	410 667,24	323 073,43	- 87 593,81	430 677,64	107 604,21	20 010,40
<b>Taxe de séjour (hors camping)</b>	331 075,82	140 080,86	- 190 994,96	199 094,73	59 013,87	- 131 981,09
<b>TOTAUX :</b>	<b>2 048 814,26</b>	<b>1 154 757,00</b>	<b>- 894 057,26</b>	<b>1 558 177,54</b>	<b>403 420,54</b>	<b>- 490 636,72</b>

La commune d'Amboise n'a toujours pas perçu les compensations de l'Etat pour ses pertes de recettes 2020 et 2021.

## **2. Une légère augmentation des dotations de l'Etat**

La Dotation Globale de Fonctionnement (DGF) pour la ville d'Amboise comprend la dotation forfaitaire, la Dotation de Solidarité Urbaine (DSU) et la Dotation Nationale de Péréquation (DNP). La DGF augmente légèrement grâce à une hausse de la DSU, + 40 000 € entre 2020 et 2021.



### 3. Une fiscalité qui reste dynamique

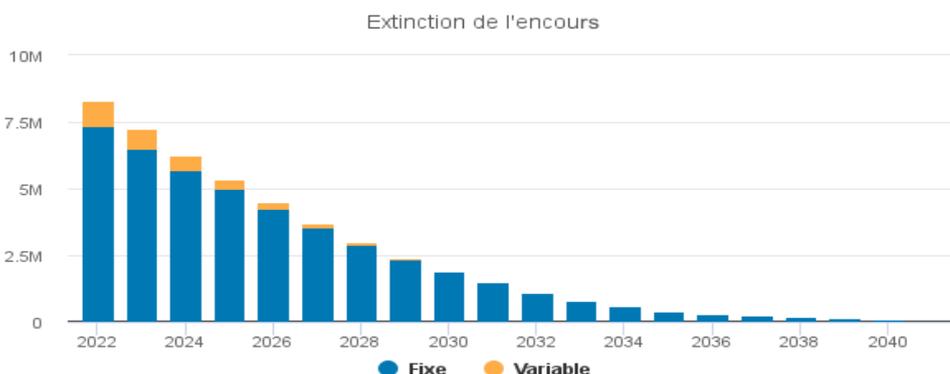
La fiscalité locale, comprenant la taxe d'habitation, la taxe foncière, leurs compensations et le Fonds National de Garantie Individuelle des Ressources (FNGIR), connaît à taux constant une dynamique, grâce à la revalorisation des bases au niveau national.

	2018	2019	2019/2018	2020	2020/2019	2021	2021/2020
Fiscalité notifiée (taxes d'habitation, foncières, compensations et FNGIR)	7 558 042 €	7 779 402 €	2,9%	7 993 821 €	2,8%	8 159 173 €	2,1%

### 4. Une dette saine et maîtrisée

L'encours de la dette se situe au 01/01/2022 à **8 304 823.74 € soit 606 €/habitant (population DGF 2021)**

La moyenne de la strate est de 907 €/habitant. Entre 2009 et 2019, l'encours de dette par habitant a **baissé de plus de 20 %** (évolution pour les communes de même strate sur la même période : - 1 %).



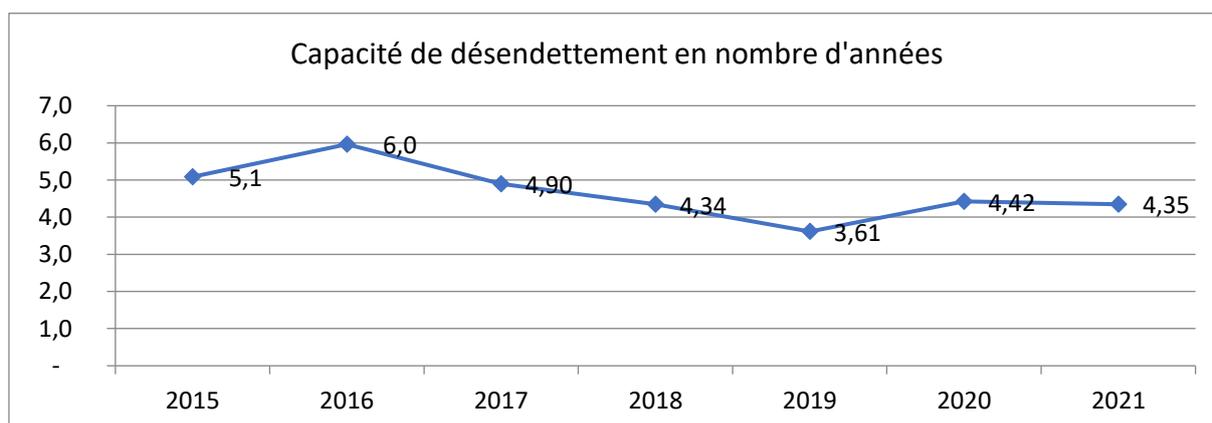
- Remboursement en capital pour 2021 : 1 076 423 € soit 79 € par habitant
- Charges financières 2021 : 207 262 € soit 15 € par habitant
  
- Remboursement en capital pour 2022 : 1 053 712 € soit 77 € par habitant
- Charges financières estimées pour 2022 : 179 842 € soit 13 € par habitant

**La capacité de désendettement** est de 4.42 années en 2020. Elle est estimée à 4.35 en 2021. Cet indicateur représente le nombre d'années nécessaires à la collectivité pour rembourser sa dette, si elle y consacrait l'intégralité de sa capacité d'autofinancement.

Ce ratio synthétise le résultat des leviers financiers d'une collectivité puisqu'il mesure à la fois :

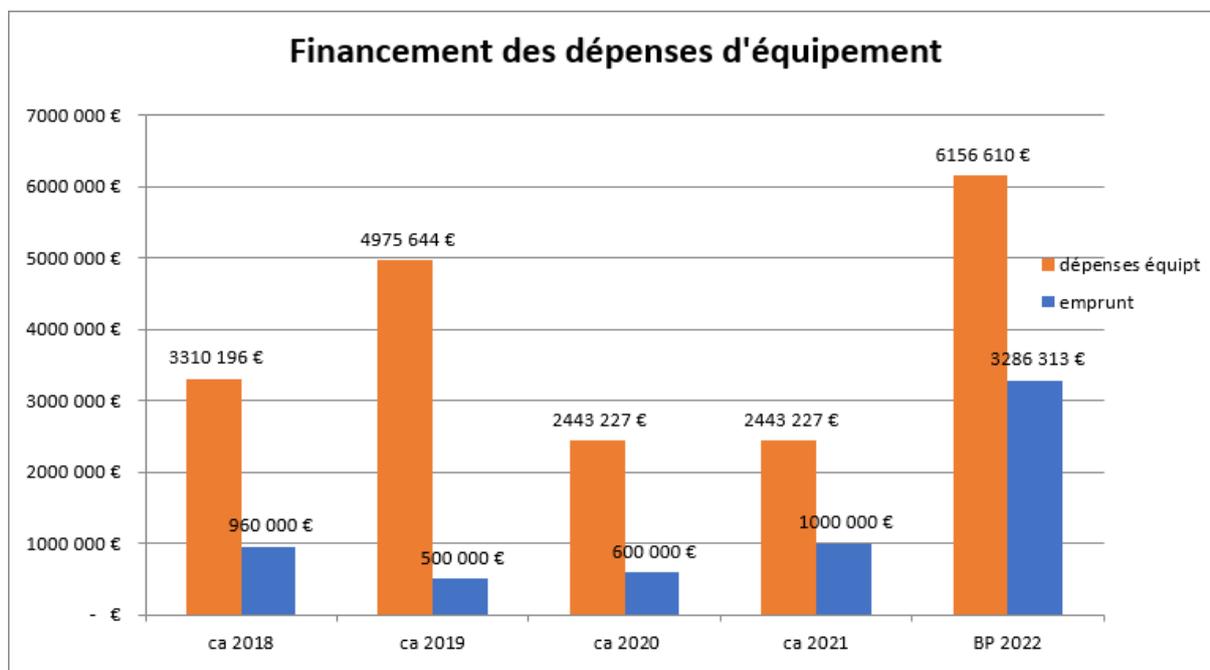
- l'autofinancement dégagé, donc la performance de gestion par rapport à un niveau de recettes établi,
- le volume d'endettement et donc le volume d'investissement réalisé.

On admet que pour une commune, ce ratio ne doit pas dépasser un maximum de 8 ans. La bonne maîtrise de la dette permet à la Ville d'Amboise ne pas dégrader cet indicateur malgré les fortes baisses de ressources enregistrées ces dernières années (baisses de la DGF puis en 2020 et 2021 impact de la COVID 19).



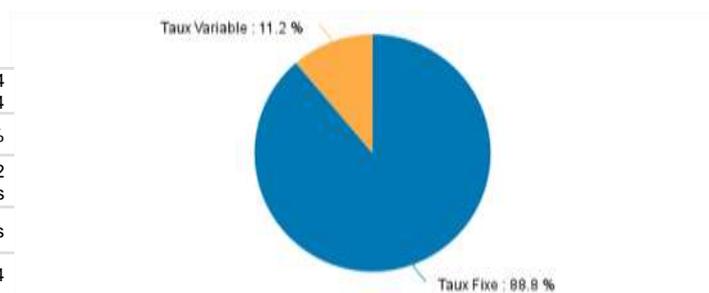
Pour financer son programme d'investissement, la Ville peut recourir à l'emprunt pour un montant maximum de 3 M€/an. Compte tenu d'un remboursement annuel en capital à hauteur de 1 M€/an, la capacité de désendettement serait d'environ 5 ans en maintenant un niveau d'épargne brute à hauteur de 2M€.

	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Encours au 01/01</b>	9 706 171 €	9 570 875 €	8 915 863 €	8 381 247 €	8 304 824 €
<b>Remboursement en capital</b>	1 095 297 €	1 155 012 €	1 134 616 €	1 064 767 €	1 053 712 €
<b>Besoin de financement</b>	960 000 €	500 000 €	600 000 €	2 000 000 €	2 000 000 €



### Structure de la dette par type de taux :

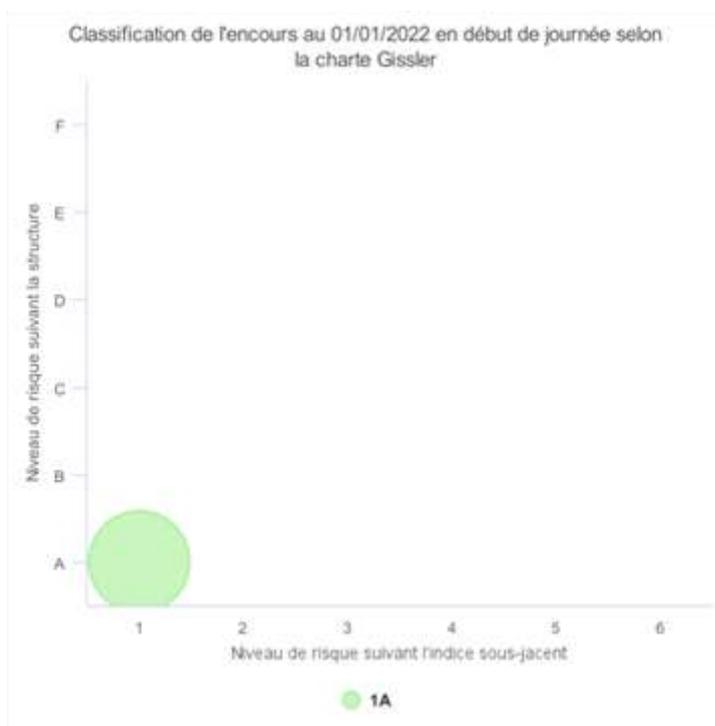
	Fixes	Variables	Total
Encours	7 371 474,06	933 349,68	8 304 823,74
%	88,76%	11,24%	100%
Durée de vie moyenne	5 ans, 6 mois	2 ans, 9 mois	5 ans, 2 mois
Duration	5 ans, 3 mois	2 ans, 9 mois	5 ans
Nombre d'emprunts	20	4	24
Taux actuariel	1,90%	0,45%	1,74%
Taux moyen	1,83%	0,46%	1,68%



## Répartition des risques (charte Gissler) : une dette 100% saine

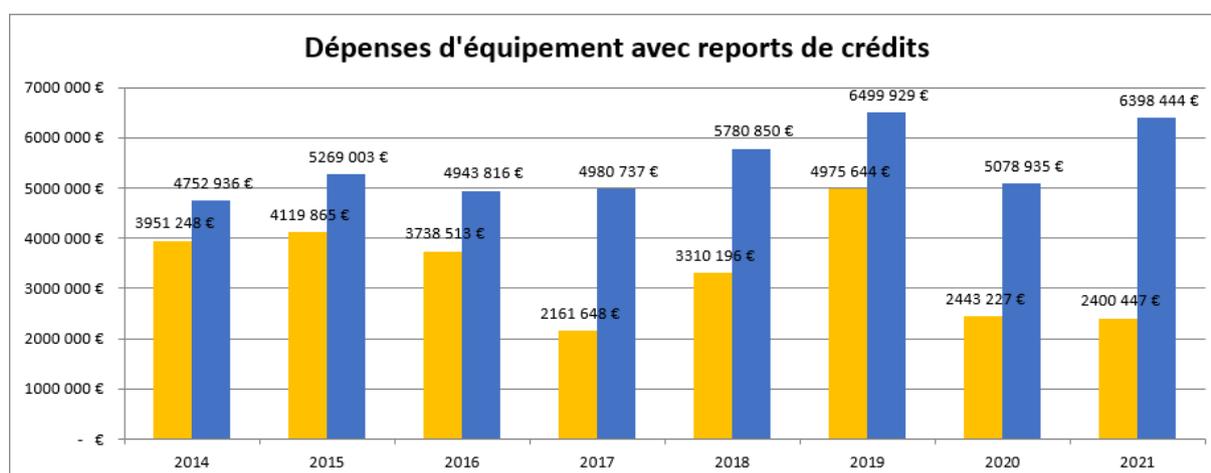
La Charte GISSLER est une charte de bonne conduite entre les établissements bancaires et les collectivités locales mise en place suite à la crise financière de 2008. Les établissements signataires ne commercialisent que des produits correspondant à la typologie suivante : selon les indices, les prêts sont classés de 1 (moindre risque = indices zone euro) à 5 (risque maximum = écart d'indice hors zone euro) et selon la structure de A (moindre risque = taux fixes ou variables simples) à E (risque maximum = multiplicateur jusqu'à 5).

Encours au 01/01/2022 : 8 304 823,74



## 5. L'évolution du niveau des investissements

Les réalisations sont en moyenne de 3,3 M€ par an depuis 2015 soit 60 % des investissements budgétés. Les taux de réalisation 2020 et 2021 sont de 48% et 38%, et sont notamment les conséquences de la COVID 19 (chantiers retardés), mais également des mouvements de personnels (départs en retraite au sein de la direction des service techniques...). Il s'agit également du temps nécessaire au montage des projets à mettre en place en application du projet municipal 2020-2026 : études, dépôt des autorisations, marchés publics, ...



## C. LES RESSOURCES HUMAINES

### 1. La structure des effectifs

La répartition des emplois de la Ville d'Amboise au 1<sup>er</sup> janvier 2022 est la suivante par filières en différenciant les temps complet et non complet :

#### 1.1 Pour les emplois permanents

FILIERES	TEMPS COMPLET au 1 <sup>er</sup> janvier 2022		
	EMPLOIS POURVUS TITULAIRE - STAGIAIRE	EMPLOIS VACANTS TITULAIRE -STAGIAIRE	EMPLOIS POURVUS CONTRACTUELS
ADMINISTRATIVE	47	2	2
ANIMATION	10	0	0
CULTURELLE	5	2	1
MEDICO SOCIALE	12	0	2
POLICE MUNICIPALE	6	0	0
SPORTIVE	1	0	0
TECHNIQUE	114	2	3
<b>TOTAL EFFECTIFS</b>	<b>195</b>	<b>6</b>	<b>8</b>

FILIERES	TEMPS NON COMPLET au 1 <sup>er</sup> janvier 2022		
	EMPLOIS POURVUS TITULAIRE - STAGIAIRE	EMPLOIS VACANTS TITULAIRE -STAGIAIRE	EMPLOIS POURVUS CONTRACTUELS
ADMINISTRATIVE	0	1	0
ANIMATION	0	0	0
CULTURELLE	1	0	0
MEDICO SOCIALE	0	0	0
POLICE MUNICIPALE	0	0	0
SPORTIVE	0	0	0
TECHNIQUE	0	0	0
<b>TOTAL EFFECTIFS</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

Soit un total de 204 agents sur emplois permanents au 1<sup>er</sup> janvier 2022. Pour mémoire, le nombre était de 216 en 2021 et 2020, de 217 en 2019.

#### 1.2. Pour les emplois non permanents

SECTEUR GRADE EMPLOIS	EMPLOIS POURVUS AU 01/01/2022	EMPLOIS POURVUS EN COURS D'ANNEE
ADMINISTRATIF	2	13
ANIMATION	17	2
CULTUREL	2	1
ENTRETIEN	7	17
ENVIRONNEMENT	1	1
RESTAURATION SCOLAIRE	6	4
TECHNIQUE	4	8
<b>TOTAL EFFECTIFS</b>	<b>39</b>	<b>46</b>

Au 1<sup>er</sup> janvier 2022, il y a **12 emplois à temps complet permanents en moins** par rapport au tableau des effectifs du 1<sup>er</sup> janvier 2021 **sur la filière technique**. Cela s'explique par 8 départs à la retraite, 1 démission, 1 fin de contrat, et 2 mutations. Au 1<sup>er</sup> janvier 2022 tous les postes n'ont pas été encore pourvus, car les procédures de recrutement et de mutation sont la plupart du temps longues. Certains postes sont occupés par des contractuels sur des emplois non permanents, d'autres au titre de la mobilité en interne suite à des réorganisations, et pour certains des promotions en interne. Au total sur cette filière **seulement 3 postes ne seront pas pourvus dans le cadre de la réorganisation des services techniques**. A contrario nous avons 1 poste de plus au tableau des effectifs à la direction des services techniques (DST et DSTA). Pour la filière culturelle, 1 agent est en disponibilité pour convenances personnelles depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2021 et son remplacement n'est pas encore finalisé au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

## 2. Les dépenses de personnel en 2021

ANNEE 2021	TITULAIRES	NON TITULAIRES
TRAITEMENTS INDICIAIRES	4 461 445 €	742 140 €
HEURES SUPPLEMENTAIRES	81 474 €	13 029 €
RIFSEEP (régime indemnitaire) + prime annuelle	853 791 €	59 220 €
AVANTAGES EN NATURE	1468 €	0
NBI	51 330 €	0
SUPPLEMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT	50 401 €	6 995 €
CHARGES PATRONALES	2 671 158 €	

Soit un total de **8 992 451 €**.

Il convient également de prendre en compte la monétisation des Compte Epargne Temps :

PAR CATEGORIES	TITULAIRES	CONTRACTUELS
Indemnisations CET catégories A	945.00 €	0 €
Indemnisations CET catégories B	11 655.00 €	0 €
Indemnisations CET catégories C	3 112.50 €	0 €

Pour un total de **15 712.50€** (au lieu de 25 282.50€ en 2021).

## 3. Les recettes perçues en 2021

Les recettes liées au personnel sont de trois ordres :

- Les remboursements de l'Etat pour les postes d'adultes-relais 46 484.46 €
- Les remboursements de l'Etat pour les contrats CUI 0 €
- Les remboursements de l'assurance statutaire 313 346.41 €

Sur ce dernier point, le retard des remboursements de 2020 lié à la COVID a été rattrapé sur 2021 grâce à la mobilité et la mobilisation du service RH, d'où l'importance des montants.

Soit un total de **359 830.87 €**.

## 4. L'évolution de l'absentéisme

En trois ans (de 2016 à 2018), on constate une baisse de 26%, qui a débuté avant le retour du jour de carence au 1<sup>er</sup> janvier 2018. Cependant, en 2019 les chiffres liés à l'absence pour maladie ordinaire ont remonté. Sur l'année 2020 les chiffres sont en baisse, compte tenu des confinements.

TYPE D'ARRETS	2019	2020	2021
Maladie ordinaire	2 733 jours	2 148 jours	3 975 jours
Congé longue maladie	898 jours	253 jours	730 jours
Congé longue durée	336 jours	484 jours	730 jours
Maladie professionnelle			429 jours
TOTAL	3 967 jours	2 885 jours	5 864 jours

### Les constats de l'année 2021 sont les suivants :

- 2 agents sont en longue maladie et ont été absents toute l'année soit 365 jours chacun (730 jours) ;
- 2 agents sont en congé de longue durée et ont été absents toute l'année soit 365 jours chacun (730 jours) ;
- 2 agents ont été reconnu en maladie professionnelle (l'un depuis mars 2021 et l'autre depuis août 2021) ;
- Concernant la maladie ordinaire nous avons une très forte augmentation avec des arrêts longs ;
- La maladie ordinaire est également en augmentation avec les arrêts maladie liés à la COVID 19.

Les absences pour gardes d'enfants liés à la COVID 19 n'apparaissent pas dans ces chiffres. Dans tous les cas, il convient de noter que les agents en arrêt COVID n'ont pas été remplacés, les services ont été réorganisés pour effectuer les différentes missions.

Compte tenu de l'augmentation des arrêts pour maladie ordinaire, des mesures d'accompagnement des agents vont être renforcées pour anticiper notamment les troubles musculosquelettiques ou les effets liés à la COVID 19 et aux confinements. De plus, des reports d'interventions chirurgicales ont eu lieu depuis 2020 et ont impacté 2021, et se poursuivent en 2022.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2022, la collectivité n'a plus qu'un seul agent positionné en ASA en lien avec la COVID19.

Un autre agent a repris son activité en mi-temps thérapeutique le 25 mars 2021 après un congé de longue maladie.

## 5. La durée effective du travail

La loi de transformation de la fonction publique en date du 6 août 2019 comprend en matière de temps de travail plusieurs mesures, et notamment la fin des dérogations à la durée hebdomadaire de travail de 35 heures, soit 1 607 heures par an.

Par **délibération en date du 22 septembre 2021**, le Conseil Municipal a adopté le passage aux **1 607 heures annuelles** à effet au 1<sup>er</sup> janvier 2022. Cela s'est traduit par la suppression des congés d'ancienneté attribués aux agents (de 1 à 4 jours supplémentaires), congés d'ancienneté qui ne respectaient pas le cadre législatif depuis la loi de 2001. Il s'agissait donc de se mettre en conformité avec la loi.

## 6. L'évolution prévisionnelle des emplois

Dans le cadre de sa politique ressources humaines, la Ville d'Amboise souhaite procéder à une analyse de son organisation et à la **mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**, tout en veillant à maîtriser sa masse salariale corrélée au service public rendu aux habitants. Un nouvel organigramme a été proposé, en association les instances de dialogue social concernées, en date du 1<sup>er</sup> juin 2021. Au second semestre 2021, une mise à jour a été faite pour tenir compte de nouvelles organisations pour une mise en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Cette volonté d'adapter l'organigramme sera poursuivie en 2022 à l'échelle des différentes directions et services, pour adapter au mieux les organisations de travail aux politiques publiques menées, et aux enjeux de service public.

Entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2022, **7 agents de la collectivité feront valoir leurs droits à la retraite** (pour mémoire 12 en 2021), répartis sur les services suivants :

- Direction des services techniques : 1 agent
- Services techniques : 3 agents
- Education : 2 agents
- Etat civil : 1 agent

Pour mémoire, un des objectifs du mandat municipal 2020-2026 est aussi la construction d'un esprit de coopération, de partage et de transversalité entre les services de la Ville d'Amboise et ceux de la Communauté de Communes du Val d'Amboise (CCVA). Les directeurs généraux des services travaillent de concert dans ce sens et l'ensemble des équipes sont mobilisées. L'esprit de mutualisation et de travail en commun peut s'effectuer par toutes les formes de coopération, sans recourir nécessairement au service commun dans un premier temps.

De plus, au 1<sup>er</sup> juin 2021, un agent a rejoint la direction des ressources humaines dans le cadre de la mobilité interne afin de gérer les formations obligatoires en **hygiène et sécurité**, de mettre à jour le DUERP, notamment. Cet agent travaillera en collaboration avec l'agent chargé de la sûreté et de la prévention, poste créé au nouvel organigramme de juin 2021 et dont le recrutement a également été fait dans le cadre de la mobilité interne. Cet agent a en charge la gestion de la sécurité et la sûreté des lieux publics, des bâtiments. Il veille à la protection des personnes et contribue à l'amélioration des risques professionnels. Il participe également à la gestion des risques de la commune. Ce renforcement du service s'inscrit dans la volonté de la municipalité d'améliorer les conditions de travail des agents, au même titre que la réorganisation des espaces de travail, la dotation en matériel informatique et téléphonique adaptée, les changements de sièges pour des sièges plus ergonomiques, la réflexion sur le marché des vêtements de travail... Il convient de noter le changement de mobilier de l'accueil de l'Hôtel de Ville qui permet à la fois une modernisation du service, mais également de faire bénéficier aux agents de mobilier aux normes actuelles et d'une visibilité réelle sur l'accueil du public.

Comme cela a été initié en 2021, des procédures de recrutements sont en cours tenant compte à la fois des départs en retraite, des mutations, mais également des évolutions de service. A chaque recrutement, il est demandé que l'ensemble du service s'interroge et évalue son mode d'organisation, l'optimise et l'adapte en tant que de besoin.

A titre d'exemple, au sein de la **direction des services techniques**, la réorganisation en 2021 a permis :

- De créer une direction à part entière (poste de directeur des services techniques + directeur des services techniques adjoint, responsable du Centre Technique Municipal) : + 1 poste
- De pouvoir en interne le poste de responsable de la gestion des crédits (- 1 poste)
- De faire évoluer le poste de responsable environnement (- 1 poste)

Les autres départs (retraite notamment) ont donné lieu à du remplacement interne, en attente soit recrutement (responsable bâtiments), soit de réorganisation complète (service commun voirie).

A la direction des services à la population, la réorganisation 2021 a permis de revoir les fiches de postes et les missions de l'agent de maîtrise du service des sports en interne (- 1 poste).

En 2022, suite au départ dans le cadre de la mobilité interne de 2 agents dans deux services différents, et 1 départ à la retraite, la réorganisation des services a permis le recrutement de 2 postes, et non de 3.

## 7. L'évolution prévisionnelle des dépenses

Les estimations budgétaires 2022 qui sont présentées dans ce rapport d'orientations budgétaires tiennent compte d'une ouverture de la saison touristique dès fin mars, et évalue son impact à partir de cette date jusqu'à la fin des vacances de la Toussaint. Les prévisions de recrutement de saisonniers sur le camping ont été revues afin de prendre en compte les 3 semaines d'ouverture supplémentaire en 2022 tout en maintenant la volonté de proposer un service différent au public : gestion de l'entretien du site en tenant compte des contraintes sanitaires, accueil par des réceptionnistes de nuit, etc.

Il convient également de préciser que les départs en retraite prévus 2022, évalués à 7 aujourd'hui, vont continuer d'impacter les dépenses de personnel. En effet, plusieurs scénarii sont possibles :

- l'anticipation du départ d'un agent et l'organisation du transfert de ses compétences nécessitent une période de travail en commun, et donc un coût net ponctuel plus important pour la collectivité (deux agents rémunérés en même temps sur le même poste) ;
- le départ en congés de l'agent plusieurs mois avant son départ (pose de congés cumulés), entraînant soit un poste non pourvu plusieurs mois ou semaines, soit un poste pourvu également – pour tout ou partie- par un autre agent.

Chaque départ est analysé, mais il est également important de considérer les difficultés de recrutement extrêmement sensibles sur certains postes (services techniques, actio sociale, saisonniers camping).

Compte tenu de ces éléments, le montant prévisionnel pour le **BP 2022** serait de **9 771 976.00 €**, soit environ **0,74 % d'augmentation** par rapport au BP 2021.

BP 2020	REALISE 2020	BP 2021	REALISE 2021	BP 2022
9 679 456.00 €	9 221 198.59 €	9 700 000.00 €	9 659 886.81 €	<b>9 771 976.00 €</b>

Cet écart de **71 976.00 € prévu sur le Budget Prévisionnel de 2022 par rapport à 2021** va permettre de tenir compte du GVT – le Glissement Vieillesse Technicité - (moyenne entre 1 et 2 % chaque année), des mouvements de personnel, de l'augmentation du SMIC et de la revalorisation des agents de la catégorie C au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Pour mémoire, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 les collectivités territoriales ont eu l'obligation d'appliquer l'indemnité de fin de contrat à chaque fin de CDD, soit le versement de 10 % du traitement brut à chacun (cependant les emplois saisonniers ne sont pas concernés).

De plus, l'ouverture du centre de vaccination depuis le 18 janvier 2021 a eu un impact financier sur les ressources humaines. Il a fallu recruter des agents pour l'accueil du public et la désinfection du site. Du 18 janvier au 30 novembre 2021 cela a représenté un coût supplémentaire total de **30 179.37 €** sur la masse salariale. Un nouveau calcul sera fait pour la période du 1<sup>er</sup> décembre 2021 au 23 février 2022, date de la fermeture du centre de vaccination. Ce coût est hors temps passé par les agents de la direction générale, des ressources humains, des services techniques et informatiques.

**Par ailleurs, l'évolution 2021/2022 s'explique également par les mesures gouvernementales** prises à l'égard des agents publics les plus faiblement rémunérés en opérant une revalorisation massive des agents de la catégorie C de la Fonction Publique Territoriale à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Deux décrets publiés au Journal Officiel du 24 décembre 2021, modifie l'organisation des carrières ainsi que les échelles de rémunération des fonctionnaires de catégorie C :

- *Décret n° 2021-1818 du 24 décembre 2021 modifiant l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la FPT et portant attribution d'une bonification d'ancienneté exceptionnelle :*  
Ce décret modifie le nombre d'échelons des grades classés dans les échelles C1 et C2, modifie la durée de certains échelons, et attribue une bonification d'ancienneté exceptionnelle d'une année, après le reclassement des agents dans les nouvelles grilles indiciaires. L'impact de ce décret c'est le nombre conséquent d'avancements d'échelons à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 et donc du coût pour la collectivité.
- *Décret n° 2021-1819 du 24 décembre 2021 modifiant divers décrets fixant les différentes échelles de rémunération pour les fonctionnaires de catégorie C de la FPT :*  
Ce texte opère à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 une revalorisation de l'échelonnement indiciaire afférent aux échelles de rémunération C1, C2 et C3.

Enfin, suite à une nouvelle revalorisation du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2022, le minimum de traitement dans la fonction publique a également été augmenté à l'indice majoré (IM) 343, correspondant à l'indice brut 371. (décret n° 2021-1749 du 22 décembre 2021 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique.)

**L'impact sur le budget prévisionnel 2022 est conséquent.**

## 8. Les services communs

Aujourd'hui, **15,5 agents** composent les services communs, ceux portés par la Ville d'Amboise sont composés de :

- 7 agents au service commun finances - Ville d'Amboise + CCVA
- 5 agents de l'informatique - Ville d'Amboise + CCVA + Ville de Nazelles-Négron
- 3,5 agents de la voirie - Ville d'Amboise + CCVA

Aucune évolution d'effectif n'est à noter en 2021.

Les services communs portés par la Communauté de Communes du Val d'Amboise sont composés de la façon suivante :

- 8 agents composent le service commun Urbanisme
- 2 agents composent le service développement durable

### Dépenses et recettes liées aux services communs (mandatées en 2021 pour exercice 2020)

PAR SERVICE	RECETTES	DEPENSES
Service voirie	113 000 €	
Service informatique	58 435 €	
Service finances	163 711 €	
Service urbanisme		62 869 €
Service développement durable		12 654 €

Concernant la mutualisation des services, en dehors des services communs, des conventions de mise à disposition ascendante (de la Ville vers la Communauté de communes) ou descendante (de la Communauté de communes vers la Ville) sont mises en place.

Elles concernent la mise à disposition de 11 agents municipaux à l'accueil de loisirs de la Communauté de Communes du Val d'Amboise, dont le montant du remboursement est de 142 314.40 € en 2021. Ce montant est inférieur à 2020 (- 28 869,13 €) car les conventions ascendantes et descendantes ont été revues suite à une réorganisation du service enfance-jeunesse à la rentrée scolaire de septembre 2021.

Dans le cadre de la direction mutualisée des services techniques, dont la fin a eu lieu au 1<sup>er</sup> juin 2021, les échanges financiers ont été les suivants :

- Prestation de service du directeur des services techniques de la Ville d'Amboise à la CCVA
  - Prestation de service du directeur des services techniques adjoint de la CCVA à la Ville d'Amboise
- Le montant global remboursé par la CCVA du delta entre les 2 salaires pour le 1<sup>er</sup> semestre 2021 a été de 8 000.00 €.**

Enfin, la directrice de la culture de la Ville d'Amboise intervient également en prestation de services pour la CCVA pour le montage et l'ingénierie liée à l'organisation de la saison culturelle. **Le montant du remboursement 2021 de la CCVA est de 3 608.76 €.**

Dans le cadre du **bilan du schéma de mutualisation**, une attention particulière sera portée sur les services communs, leurs attendus, leur organisation et les besoins futurs sur le mandat 2020-2026.

## 9. Les dossiers RH communs avec la CCVA en 2022

Au 1<sup>er</sup> trimestre 2022 aura lieu la première réunion de dialogue social sur la protection sociale afin de travailler avec les représentants des instances syndicales et les élus sur l'obligation de mettre en place une participation sur la santé et la prévoyance. La volonté de la Ville d'Amboise et de la CCVA est d'avoir la même protection sur les deux entités.

Dans les grandes lignes communes à définir, les directrices des ressources humaines de la ville et de la CCVA vont travailler également les procédures de LDG (lignes directrices de gestion) qui établiront les critères d'avancements de grades et de promotions internes des agents de chaque structure. Ces propositions seront ensuite travaillées avec les représentants syndicaux, les directeurs généraux et les élus.

Un travail sur le RIFSEEP sera mis en route afin de revoir les modalités de versement en cas de maladie ordinaire.

## D – LES ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES POUR 2022

### 1. Un léger recul des recettes de fonctionnement

En premier lieu, il convient de souligner qu'en 2021, la section de fonctionnement a été impactée par deux éléments :

- un impact non compensé du COVID sur les recettes,
- une affectation à la section d'investissement + importante suite au non versement du FCTVA estimé à 400 000 €.

Ces deux points ont un effet important sur l'excédent.

Chapitre	Evaluation BP 2022	Variation BP 2021/2022	Commentaires
Reprise de l'excédent antérieur	1 811 916,81 €	- 945 283,16 €	
Atténuation de charges	176 567,00 €	- 23 433,00 €	Remboursements arrêts maladie
Produit des domaines et des services	2 432 146,00 €	+ 409 593,00 €	Recettes du commerce, du camping, des droits de stationnement. Remboursement des services communs et

			reversement de la taxe de séjour à l'EPIC
<b>Impôts et taxes</b>	11 133 111,00 €	+ 583 722,00 €	Recettes Droits de Mutation dynamiques + revalorisation des bases
<b>Dotations, subventions et participations</b>	2 984 643,00 €	- 131 289,00 €	Stabilité globale des dotations de l'Etat (baisse de la dotation forfaitaire mais hausse de la DSU et DNP)
<b>Autres produits de gestion courant</b>	80 300,00 €	- 13 550,00 €	Impact COVID sur les locations de salle, fin du loyer de la Trésorerie
<b>Produits exceptionnels</b>	12 373,00 €	- 18 546,00 €	Pas de prévisions sur les recettes exceptionnelles
<b>Opérations d'ordre</b>	370 157,00 €	- 12 599,00 €	Amortissements et travaux en régie
<b>TOTAL</b>	<b>19 001 213,81 €</b>	<b>- 151 385,16 €</b>	

La fiscalité des ménages a été estimée à partir des bases réelles constatées en 2021 et une actualisation de 3.4 % soit une évolution de + 214 963 €.

Conformément au projet municipal, il sera proposé une **stabilisation des taux des impôts communaux** en 2022, comme en 2021.

Les recettes de fonctionnement sont attendues **en baisse de 0.78 %** (- 151 385,16€) environ avec reprise des résultats antérieurs du fait d'une prévision prudente des recettes, la date de sortie de la crise COVID19 étant incertaine à ce jour avec un impact sur l'activité touristique et des recettes qui en dépendent. Il s'agit notamment des recettes liées à l'occupation du camping, à la perception de la taxe de séjour, aux droits de stationnement et aux droits d'occupation du domaine public.

Le budget de fonctionnement est aussi très prudent dans ses prévisions. En effet, il ne tient pas compte des compensations de l'Etat relatives à la crise sanitaire, estimées à environ 100 000€, pour la seule année 2020. Ces compensations n'ont pas été perçues et la Ville est dans l'attente d'un retour des services de l'Etat escompté d'ici la mi-mars, afin en tant que de besoin de pouvoir revoir ses prévisions.

La fiscalité reversée par la Communauté de Communes du Val d'Amboise reste stable en 2022 et se décompose comme suit :

- **Attribution de compensation provisoire 2022 : 1 963 204,70€**  
L'attribution de compensation correspond au reversement de la taxe professionnelle perçue par la Ville d'Amboise avant son transfert à la communauté de communes, déduction faite des charges liées aux transferts de compétences depuis cette date.
- **Dotation de solidarité communautaire 2022 : 60 631€**  
Instaurée à la CCVA depuis 2017, cette dotation de solidarité communautaire a pour objectif de permettre une péréquation entre les communes membres, tenant compte du potentiel fiscal, du potentiel financier et du revenu médian. Un coefficient d'effort fiscal a également été appliqué ainsi qu'un coefficient de centralité. Celui-ci permet de valoriser les équipements, services et charges supportés par la Ville d'Amboise au bénéfice de l'ensemble du territoire.

### **Le Pacte Financier et Fiscal :**

Un nouveau Pacte Financier et Fiscal est en cours d'élaboration par la Communauté de Communes du Val d'Amboise en collaboration avec l'ensemble des communes membres. De plus, les critères pris en compte pour le calcul de la Dotation de Solidarité Communautaire ayant réglementairement évolué au 1<sup>er</sup> janvier 2022, celle-ci sera réévaluée pour les années à venir.

## 2. Une maîtrise des dépenses de fonctionnement

Afin de compenser les augmentations de certaines catégories de dépenses, et notamment l'énergie et le coût des matériaux qui va impacter les achats, des économies sont réalisées sur les autres postes de dépenses.

Comme proposé précédemment, la masse salariale est contenue avec la reconduction du budget 2021 + 0.74%.

L'enveloppe proposée pour le soutien aux associations (subventions – chapitre 65) est à budget constant. Pour autant, le travail initié en 2021 a été poursuivi concernant les critères d'attributions en veillant à distinguer ce qui relève du fonctionnement classique d'une association de ce qui relève de l'aide à projets.

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, le niveau des dépenses de fonctionnement devrait être de l'ordre de **+ 2.55 % (+ 419 181,00€)**. Cette augmentation intègre les 220 000 € de reversement de la taxe de séjour à l'EPIC, l'augmentation des contributions obligatoires comme le SDIS, l'école Sainte Clotilde (augmentation des effectifs), le SITS des 2 Vallées, le transport urbain, le carburant, les frais d'affranchissement, les assurances... Par contre une économie de 40 000 € est estimée sur la téléphonie compte tenu du changement de système dans l'année 2022.

Enfin, ce budget permettra d'abonder la section d'investissement à hauteur d'environ 2 100 000 € (autofinancement brut)-permettant de financer les projets d'équipement en limitant le recours à l'emprunt.

Les objectifs restent en 2022, malgré la difficile anticipation des conditions sanitaires et économiques, de maintenir une épargne de gestion suffisante pour financer le programme d'investissement sans dégrader les ratios financiers ni augmenter la pression fiscale.

## 3. Un programme d'investissement ambitieux

Le **programme municipal 2020-2026** va permettre la réalisation d'un Programme Pluriannuel d'Investissement prenant en compte les thématiques suivantes :

- Mettre l'environnement, son respect et sa protection au cœur des politiques publiques pour faire d'Amboise une Ville équilibrée et harmonieuse ;
- Valoriser et programmer un ambitieux programme d'investissement, de restauration et de mise en valeur du patrimoine culturel, historique ;
- Mettre en place un programme de sécurité des biens et des personnes en développant des actions de prévention et en sensibilisant la population aux risques ;
- Engager une réflexion globale de l'espace public permettant de voir l'aménagement de façon transversale : voirie, stationnement, fleurissement, mobilier urbain, mobilités douces, signalétique, éclairage public...
- Faire rayonner la Ville d'Amboise au-delà de son territoire mais aussi pour ses habitants, grâce à une politique globale où la culture, le sport, le tourisme et le monde associatif ont notamment des places privilégiées ;
- Disposer d'outils et de procédures de concertation afin de favoriser les échanges et de développer la citoyenneté, en faisant du citoyen avant tout un acteur de son territoire et du vivre ensemble ;
- Réorganiser les politiques sociales et proposer les investissements en adéquation avec les besoins des populations.

L'année 2022 permettra la construction financière du Plan Pluriannuel d'Investissement en prenant en compte une moyenne de **5 M€ d'investissements nouveaux** par an.

Pour l'année 2022, en dehors des dossiers déjà engagés en 2021, les principaux investissements proposés sont les suivants :

- Travaux d'accessibilité : **95 000 €**
- Modernisation de l'administration publique : **650 000 € dont**
  - Poursuite de la rénovation et aménagement de l'hôtel de ville : 40 000€
  - Finalisation de la restructuration des archives municipales et communautaires : 90 000€

- Modernisation et sécurisation du système d'information avec le développement de la fibre entre les différents bâtiments, refonte du système de téléphonie, poursuite de la sécurisation des réseaux : 520 000 €
- Patrimoine avec la restauration d'œuvres : **60 000€**
- Etudes sur le Musée Hôtel Morin dans le cadre du Projet Scientifique et Culturel : **20 000 €**
- Programme de développement d'économies d'énergies et de panneaux photovoltaïques : **120 000 €**
- Programme de restauration des édifices culturels : **233 000 €**
- Restauration du patrimoine : **90 000€**
- Travaux dans les écoles :
  - Jeux dans les cours d'école : 70 000 €
  - Ecole Rabelais Richelieu : 250 000 €
  - Cour de l'école George Sand : 250 000 €
- Tourisme – camping poursuite de la modernisation : **23 000€ + 45 000 €**
- Travaux d'aménagement de voirie pour **1 730 000 €** comprenant notamment
  - Programme pluriannuel de voirie : 280 000 € + 415 000 €
  - Eclairage public : 100 000 €
  - L'aménagement de l'espace centre de la cité scolaire : 435 000 €
  - Aménagement de la rue Victor Hugo (opération pluriannuelle) : 500 000€
- Lancement de l'étude sur le schéma directeur de l'Ile d'Or : 25 000 €
- Environnement et espaces verts : **256 000 €**
  - Espaces verts : 87 000 €
  - Embellissement des cimetières : 32 000 €
  - Espaces naturels et Ile d'Or : 137 000 €
- Equipements sportifs : **90 000 €**
- Renouvellement du parc automobile et acquisition : **300 000€**
- Travaux Maison France Services : **300 000 €**
- Création d'une Maison de Santé (opération pluriannuelle) : **765 000 €**
- Acquisition et études PRESTAL : 900 000 €

**Soit un total d'environ 6 M€ d'investissements nouveaux.**

Au total, en ajoutant le solde correspondant à des restes à réaliser et au remboursement de la dette, les dépenses d'investissement seront de l'ordre d'environ **9,8 millions en 2022**. Ces investissements permettront de répondre aux besoins des Amboisiens. Pour la plupart, ils concerneront aussi la population de l'ensemble de notre territoire intercommunal compte tenu des charges de centralité de la Ville d'Amboise.

#### 4. Des recettes d'investissement en légère augmentation

Trois sources de recettes assureront principalement l'équilibre de cette section : l'emprunt, les cessions, les dotations et subventions.

L'emprunt d'équilibre proposé serait compris entre 3 M€ et 3,5 M€.

Des subventions sont attendues :

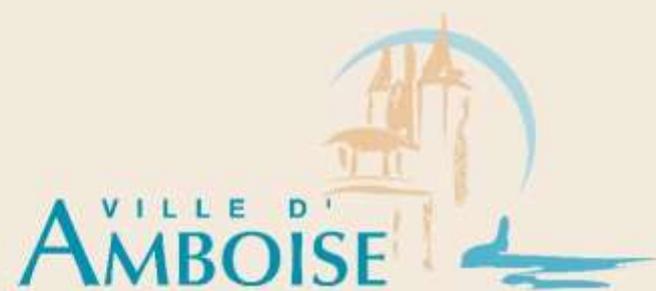
- De l'Etat, dans le cadre de la DETR et de la DSIL,
- Du Conseil régional, particulièrement dans le cadre du Contrat Régional de Solidarité Territoriale (CRST),
- De la Communauté de Communes du Val d'Amboise sous forme de fonds de concours, concernant le projet de réalisation du nouveau bâtiment abritant les archives municipales et communautaires,
- De la Fondation du Patrimoine

Les subventions seront inscrites au moment des notifications.

Nous percevrons aussi le FCTVA correspondant aux investissements réalisés en 2021. Les autres recettes d'investissement devraient être stables.

\*\*\*\*\*

L'année 2021 a permis d'avoir une gestion financière sérieuse et rigoureuse, permettant ainsi la construction du budget 2022 sereinement, dans le respect des engagements du programme municipal.



## **RÉALISATION**

---

Services Direction Générale et Finances  
Mairie d'Amboise