

## Résultats de l'enquête de Villes de France sur les budgets et orientations RH

49 Villes de France répondantes (moyenne de la population de ces villes : 35 715 hab.)

AJACCIO – ALBI – ALENCON – ANNEMASSE – ANTIBES – ARRAS – AURILLAC – AUXERRE – BERGERAC - BOURG-EN-BRESSE – BOURGES – BRIGNOLES - BRIVE-LA-GAILLARDE - CAGNES-SUR-MER – CAHORS - CHALONS-EN-CHAMPAGNE - CHAMBERY – CHATELLERAULT – COGNAC – COLMAR – CREIL – EPINAL – FONTAINEBLEAU – FOUGERES – LAON - LA ROCHE-SUR-YON - LE CREUSOT – LUNEL – LUNEVILLE – MACON – MAUBEUGE – MELUN - NEVERS - PERIGUEUX - PLOEMEUR – QUIMPER – ROANNE – ROYAN - SABLE-SUR-SARTHE - SAINT-LAURENT-DU-VAR - SAINT-LOUIS – SAINT-QUENTIN – SARREBOURG – SEDAN – SELESTAT – SENS – SETE – TROYES – TOUL

### DONNÉES INSTITUTIONNELLES

#### Des transferts de compétences en 2021 très ponctuels

En 2021, un peu moins du dixième des villes ayant répondu (8% dans l'échantillon étudié) déclare être concerné par un ou plusieurs transferts de compétences. Ceux-ci concernent en majorité le secteur de l'environnement avec les eaux pluviales ou la propreté, mais aussi la voirie. Probablement en raison de l'élargissement considérable des périmètres qu'ont connu les communautés d'agglomérations depuis la loi Notre, ce phénomène traduit une période d'accalmie dans les politiques de transferts entre les villes et leurs EPCI.

**Équipements transférés** : voirie et réseaux divers

#### Léger regain d'intérêt pour les services communs entre la ville et son EPCI

A l'inverse, plus d'un quart des collectivités répondantes (27% des réponses) précise être sur le point de mettre en place de nouveaux **services communs** entre la ville et son EPCI : ceux-ci concernent en majorité l'accueil de la population (via la mise en place d'un guichet unique) et de nombreux services supports comme les services informatiques, le service des études ou de la commande publique, le service juridique.

### RESSOURCES HUMAINES

Les collectivités enquêtées étaient interrogées sur leurs effectifs, les absences, et la gestion prévisionnelle des départs en retraite, avec un fait émergent qui ressort des réponses : une **population d'agents relativement avancée en âge notamment dans les catégories d'encadrement** (agents A) **et d'encadrement intermédiaire** (agents B). Un phénomène de vieillissement qui doit être anticipé et pris en compte dans la GPEC et le renouvellement des générations des agents des collectivités locales, pour ce mandat.

**Nombre moyen d'équivalent temps plein (ETP) pour une ville type de 35 715 habitants : 627 agents.** La majorité des villes ont un taux d'administration qui s'échelonne de 15 à 20 agents pour 1 000 habitants.

Ce taux varie de 5 agents pour 1 000 habitants à 27 pour 1 000 dans le panel étudié\*, avec des effectifs qui vont de 2 007 ETP (pour une ville de plus de 74 000 habitants) à 128 ETP (pour une ville de 12 600 habitants).

\* Des réserves d'interprétation sont à prendre compte tenu des modes de gestion locaux retenus ou de l'intégration des services au niveau intercommunal, qui peuvent expliquer certaines différences d'effectifs d'une ville à une autre.

Pour une « ville type » de 35 715 habitants, les effectifs sont en moyenne de **17,5 agents pour 1 000 habitants**, ce qui traduit un taux d'administration relativement plus important qu'au niveau national (de l'ordre de 15 agents pour 1 000 habitants sur l'ensemble des communes), mais aussi témoigne de charges de centralité plus élevées (liées à la présence des activités scolaires et péri-scolaires, cantines, secteurs culturels, sportifs ou de loisirs...).

### Taux d'absentéisme

Conséquence d'effectifs en phase de vieillissement et des précédentes périodes de confinement, le taux d'absentéisme dans les villes moyennes reste relativement important, proche de 8% en moyenne en 2020 dans la cinquantaine de villes enquêtées, en conformité avec la tendance affectant les collectivités locales.

Au sein du panel, le taux d'absentéisme est en général nettement plus faible dans les catégories d'encadrement (agents de catégorie A et B) que pour la catégorie C.

Pour les agents appartenant à la catégorie C, le taux d'absentéisme est très souvent corrélé avec l'âge, c'est-à-dire d'autant plus élevé que la moyenne d'âge dans la collectivité est importante, et d'autant plus faible que la moyenne d'âge est basse.

La réalité de la pyramide des âges peut donc poser des difficultés d'organisation évidentes dans certains services, et pour certaines villes, par exemple pour les agents dont l'activité est liée aux écoles et à la petite enfance.

#### Moyennes d'âge par catégories d'agents

- catégorie A : 47,8 ans de moyenne d'âge sur l'ensemble des effectifs enquêtés (avec une amplitude allant de 42 ans à 52 ans selon les villes enquêtées) ;
- catégorie B : 47,4 ans (amplitude allant de 35 ans à 52 ans de moyenne d'âge) ;
- catégorie C : 46,1 ans (amplitude de 38 ans à 51 ans de moyenne d'âge).

#### Taux d'absentéisme annuel par catégorie

- catégorie A : 2,3% sur l'ensemble des villes enquêtés (amplitude de 0% à 14%) ;
- catégorie B : 4,1% (amplitude de 0,2% à 12,5%) ;
- catégorie C : 8,8% (amplitude de 1,1% à 16,1%).

Les Villes de France étaient également interrogées sur leur **politique en matière de départs en retraite et de renouvellement de postes**. Après plusieurs années de restrictions importantes, où les remplacements se faisaient a minima (d'un départ en retraite sur deux jusqu'à aucun renouvellement), les villes sont arrivées à un pallier au niveau de la réorganisation de leurs ressources humaines.

Désormais, celles-ci privilégient essentiellement un remplacement des départs « **au cas par cas** », tout en favorisant les logiques de redéploiements internes, en adaptant en continu l'organisation des services publics locaux, voire en réinterrogeant la pertinence de certains d'entre-eux.

### Heures supplémentaires : un poste qui peut peser

Les collectivités étaient interrogées sur le volume et le coût budgétaire annuel des **heures supplémentaires**. Un poste de dépense qui est très hétérogène d'une ville à une autre. Dans l'échantillon, le **volume des heures supplémentaire** se situe pour une année en moyenne à **13 576 heures**, soit environ l'équivalent de 8,4 ETP. Le coût budgétaire annuel est de l'ordre de **265 000 euros**

**en moyenne** (amplitude allant de quelques milliers d'euros à 1,4 million d'euros pour les villes les plus importantes).

## **DONNÉES FISCALES**

**En 2021, à 92% les Villes de France laissent leurs taux de foncier bâti et non-bâti inchangés voire les baissent, et n'aggravent pas la pression fiscale sur les ménages.**

**Sur cet échantillon de quarante-neuf villes**, afin de « redonner du pouvoir d'achat aux ménages », **quarante-cinq villes n'ont pas l'intention de modifier leur pression fiscale.** Le solde est constitué de quatre villes qui vont faire évoluer leurs taux de foncier bâti à la hausse (+0,5% en moyenne).

Au niveau des groupements, la proportion des EPCI pour lesquels des augmentations de la fiscalité sont annoncées cette année est en revanche plus importante qu'au niveau des villes (dans 20% des réponses). Ces augmentations en matière de fiscalité concernent en particulier la taxe d'enlèvement des ordures ménagères revue à la hausse.

## **DONNÉES BUDGÉTAIRES**

**Taux d'évolution prévisionnel des budgets entre 2020 et 2021 : + 3% en volume global**

- dont dépenses de fonctionnement : +0,6 %
- dont dépenses d'investissement : +7,6 %

L'année 2021 devrait se traduire dans les Villes de France par une augmentation mesurée des budgets et de leurs dépenses globales (+ 3% en moyenne globale dans la cinquantaine de villes ayant répondu). Les villes moyennes devraient donc continuer à maîtriser l'évolution de leurs dépenses de fonctionnement (+0,6%), et intensifier dans le même temps leurs dépenses d'investissement (+7,6%) en 2021.

Cette **augmentation du volume des budgets sera a priori très nettement portée par la reprise de l'investissement du bloc communal**, en lien avec la politique de relance et les aides de l'Etat liées à la transition écologique (CRTE).

Les secteurs d'investissement qui resteront prioritaires dans les budgets 2021 : **en grande majorité l'aménagement urbain du centre-ville** en lien avec le programme Action cœur de ville, les travaux de voirie, la préservation du patrimoine, les dépenses d'éducation et les économies d'énergies...

Pour les collectivités qui ont indiqué investir davantage en 2021 qu'en 2020, c'est-à-dire à des niveaux plus élevés que l'année dernière, un peu plus de 40% envisagent d'accroître leur encours de dette.

### **Prévisions 2021**

À compétences constantes par rapport à 2020, parmi les 49 villes, **les investissements seront :**

- En forte hausse dans 10 villes (20% des réponses)
- En hausse : dans 22 (45% des réponses)
- Stables : dans 10 (20% des réponses)
- En retrait : dans 7 (14% des répondants)

## **IMPACT DE LA CRISE COVID SUR LES BUDGETS 2020 DES VILLES : PAS DE RUPTURE DES EQUILIBRES**

Les villes enquêtées étaient enfin interrogées sur l'impact de la crise du Covid19 sur les équilibres budgétaires en 2020.

Pour une majorité des répondants (26 villes sur 49), l'impact budgétaire de cette crise aura été globalement absorbable au niveau des équilibres. En effet, même si une baisse des recettes de fonctionnement est effectivement constatée dans pratiquement toutes les villes en 2020, l'augmentation des dépenses de fonctionnement ne concerne qu'un tiers de celles-ci.

Globalement, la baisse des recettes est donc compensée par la diminution des dépenses en 2020, et notamment par une diminution du poste des achats et prestations de services.

*Contact Villes de France sur cette enquête :*  
*Armand Pinoteau, directeur administratif et financier*  
*Tél. 01 45 44 90 12*  
*[armand.pinoteau@villesdefrance.fr](mailto:armand.pinoteau@villesdefrance.fr)*