



SC/AA

# CONSEIL MUNICIPAL DU MERCREDI 04 MARS 2020

Publication faite en conformité de l'article L.2121.25  
du Code Général des Collectivités Territoriales

**ETAIENT PRESENTS** : MM. MAHEAS - MEHEUST - Mmes TARDIF - FADHUILE - M. MALJEAN - Mme MAZZUCCO - M. TREGOUËT - Mme SALHI - M. OLIVEIRA - Mme GILSON - MM. FAUBERT - CISTA (à partir du point n°2) - Mme AMAR - MM. THOMERT - LE TALLEC - Mmes BOISLAVILLE - VIEUX-COMBE - AMOZIGH - MM. ARNAUDON - PEMOSSO SATHOUD - CITEBUA - Mmes LECUYER - BARRY - M. BENSaid - Mmes GHENIMI - REIN - MARTIAL - M. AUDEBERT - Mme LACROIX - MM. BAKHTIARI - TAVET (à partir du point n°2) - Mmes DERUE - PICARD.

**ABSENTS REPRESENTES** : M. MORABITO - Mme AMORÉ - M. BOUKRAA.

**ABSENTS NON REPRESENTES** : MM. CISTA (jusqu'au point n°1) - LAMOUREUX - TAVET (jusqu'au point n°1) - KACHOURI - SAID BAKAR.

**SECRETAIRE** : M. MEHEUST.

**POUVOIRS** : M. MORABITO à M. MAHEAS - Mme AMORÉ à M. MEHEUST - M. BOUKRAA à Mme TARDIF.

-----

Monsieur le Maire ouvre la séance du Conseil Municipal du mercredi 04 mars 2020 à 20h30.

Puis, Monsieur MAHEAS fait procéder à l'appel nominal et Monsieur MEHEUST est nommé secrétaire de séance.

Aucune remarque n'est formulée sur le procès-verbal de la séance du mercredi 15 janvier 2020 qui est adopté à l'unanimité des membres présents et représentés.

Monsieur le Maire informe qu'une question orale sera abordée en fin de séance par :

- Monsieur Bakhtiari : Quel est le bilan des 6 années passées au sein du Conseil Municipal ?

L'ordre du jour est ainsi abordé.

## **1) RAPPORT ANNUEL SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Madame Mazzucco rappelle qu'en préalable au rapport sur les orientations budgétaires, qui sera soumis aux élus, la ville est tenue règlementairement de présenter 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'annexe 1 du présent rapport expose les données chiffrées relatives :

1. à la répartition des emplois,
2. à la promotion sociale,
3. au temps partiel et congés,
4. au recrutement,
5. au départ,
6. à la rémunération,
7. à la formation.

L'annexe 2 présente les politiques et actions menées sur le territoire communal afin pour concourir à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans la fonction publique territoriale comme dans l'ensemble du monde du travail, la situation entre les hommes et les femmes est très inégalitaire : il y a une forte féminisation des effectifs (globalement, 60% des agents territoriaux sont des femmes ; à Neuilly-sur-Marne, elles représentent 65% des effectifs au dernier bilan social de 2017. Cependant, la parité de certains métiers est très déséquilibrée et il est constaté une forte difficulté à occuper des emplois de direction, cette difficulté tendant à augmenter avec la taille de la collectivité. Les inégalités en matière de recrutement, d'écart salariaux, de déroulement de carrière, de précarité font également partie du quotidien de la fonction publique.

Tous ces constats ont donné un fondement à différents textes :

- la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 et le décret n°2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nomination équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique ;
- le protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et la circulaire de mise en œuvre du 8 juillet 2013 ;
- le décret n°2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires ;
- la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;
- le décret n°2014-1747 du 30 décembre 2014 modifiant le décret de 2012 relatif aux modalités de nomination équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique ;
- le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales

Les métiers territoriaux ont donc un genre : sur 231 métiers, 20% présentent une parité déséquilibrée.

Par ailleurs, le temps partiel est très majoritairement féminin (environ 90%). C'est également le cas des emplois à temps non complet.

Enfin, les femmes sont concernées par des interruptions de carrière plus fréquentes et plus longues que les hommes (congé parental, disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans,...). Tous ces éléments contribuent à une plus grande précarité de la situation professionnelle des femmes.

Parallèlement, les femmes restent sous-représentées dans les emplois de direction et l'encadrement supérieur.

Une étude des élèves administrateurs de l'INET a mis en exergue un double phénomène de plafonds de verre et de cage de verre. Le principe du plafond de verre est le suivant : faible représentation des femmes dans les grades A+, sous-représentation dans les emplois de DGA et nouveau plafond entre les postes de DGA et les postes de DGS. Le phénomène de la cage de verre est le suivant : les types de directions restent très différenciés par genre, les femmes se voyant plus souvent confier des directions fonctionnelles. Parallèlement, plus le périmètre de la DGA est étendu, moins il sera confié à une femme. Enfin, pour les emplois de DGS, plus la taille de la collectivité est grande, moins le poste est confié à une femme.

En relation avec les points précédents, les écarts salariaux moyens entre les hommes et les femmes sont importants dans la fonction publique territoriale (environ 13%) alors même que le statut pose la garantie d'une égalité salariale.

Enfin, les femmes sont particulièrement concernées par les situations de harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel.

La loi n°83-634 du 13 juillet 1983 pose le principe suivant : « aucune discrimination, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe ». Aussi, qu'il s'agisse du recrutement, de la titularisation, de la formation, de la notation, de la discipline, de la promotion, ... le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes relève de la responsabilité de chaque employeur public.

Ainsi, différents documents doivent être établis par les employeurs afin de mesurer cette égalité professionnelle :

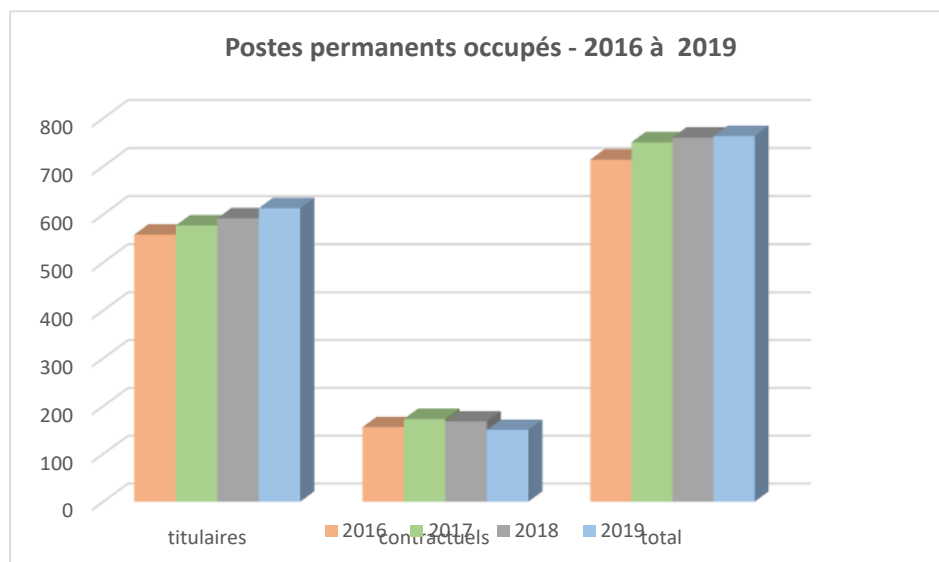
- un rapport de situation comparée (RSC) à présenter en comité technique ;
- une neutralisation des offres de recrutement et des fiches de poste ;
- des actions de sensibilisation aux enjeux de l'égalité peuvent être mises en place ;
- la mobilisation des acteurs de la prévention dans des démarches de lutte contre le harcèlement sexuel ;
- présentation d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation, préalablement aux débats d'orientation budgétaire ; ce rapport reprend notamment les données figurant dans le RSC, présente les politiques publiques menées par la collectivité sur son territoire, comprend également le suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics et peut comprendre une analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes.

Cette étude ci-dessous permet de mettre en perspective ces constats nationaux à l'échelle de la collectivité de Neuilly-sur-Marne.

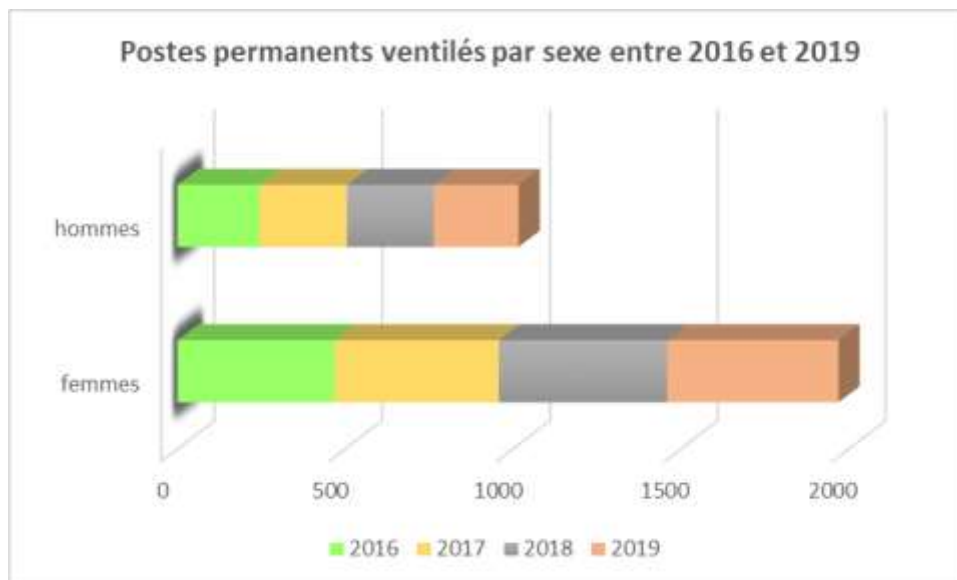
## 1. Généralités

### 1.1 Répartition des postes permanents et CDD de remplacement

Les emplois permanents et CDD de remplacement ont évolué de la façon suivante entre 2016 et 2019 :



La répartition par sexe entre ces 4 années se décompose ainsi :



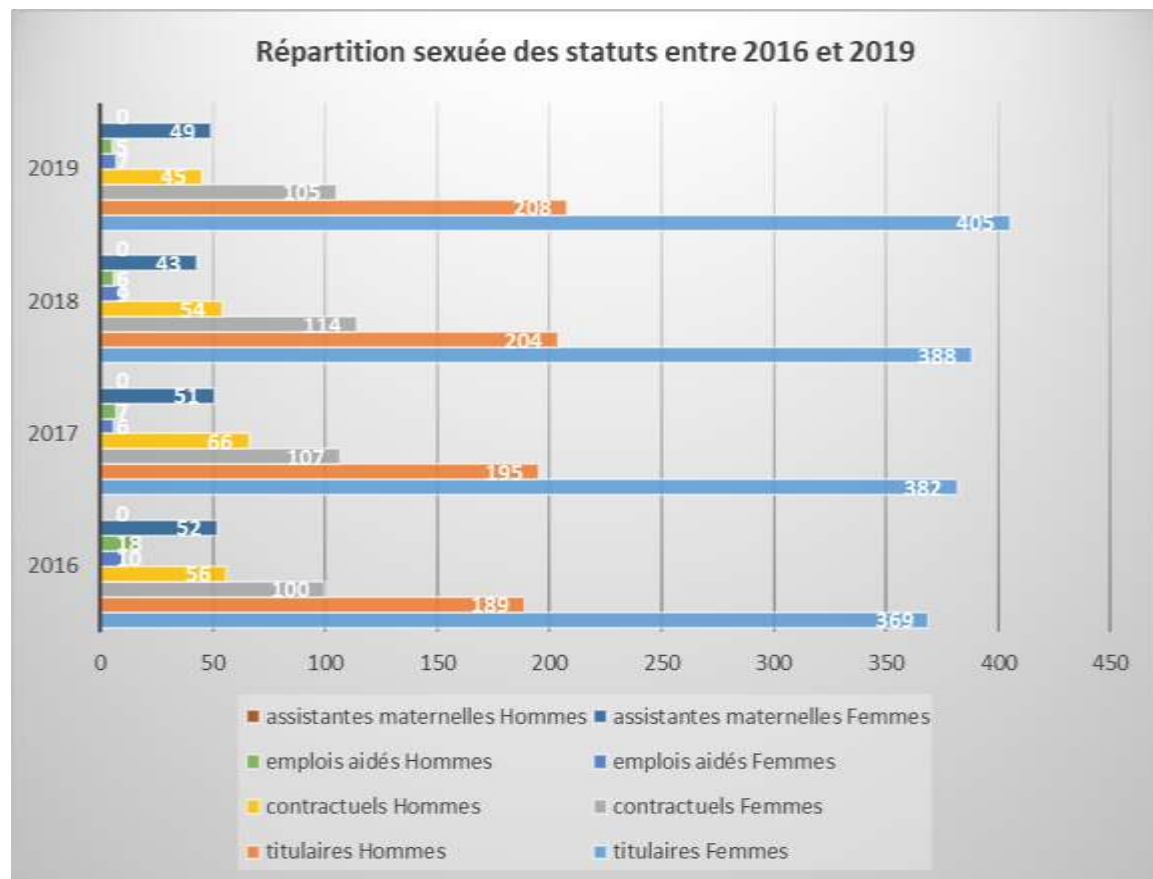
- 66% des postes permanents étaient occupés par des femmes en 2016, 65% en 2017, à nouveau 66% en 2018 et 67% en 2019
- 34% des postes permanents étaient occupés par des hommes en 2016, 35% en 2017, à nouveau 34% en 2018 et 33% en 2019.

Cette répartition est très similaire d'une année sur l'autre mais il peut être noté, depuis 3 ans, une hausse progressive des effectifs occupés par les femmes.

## 1.2 Répartition sexuée des statuts

La part des femmes et des hommes par statut en 2019 est la suivante :

Statut	Femmes	Hommes
Titulaire	• 405 femmes	• 208 hommes
Contractuels	• 105 femmes	• 45 hommes
Emplois aidés	• 7 femmes	• 5 hommes
Assistants maternelles	• 49 femmes	• 0 homme



En se recentrant sur les postes permanents, 78% étaient des emplois occupés par des titulaires en 2016, 77% en 2017, à nouveau 78% en 2018 et 80% en 2019; ces emplois sont pérennes. 66% des agents titulaires étaient des femmes en 2016 ; ce pourcentage est identique en 2017, 2018 et 2019.

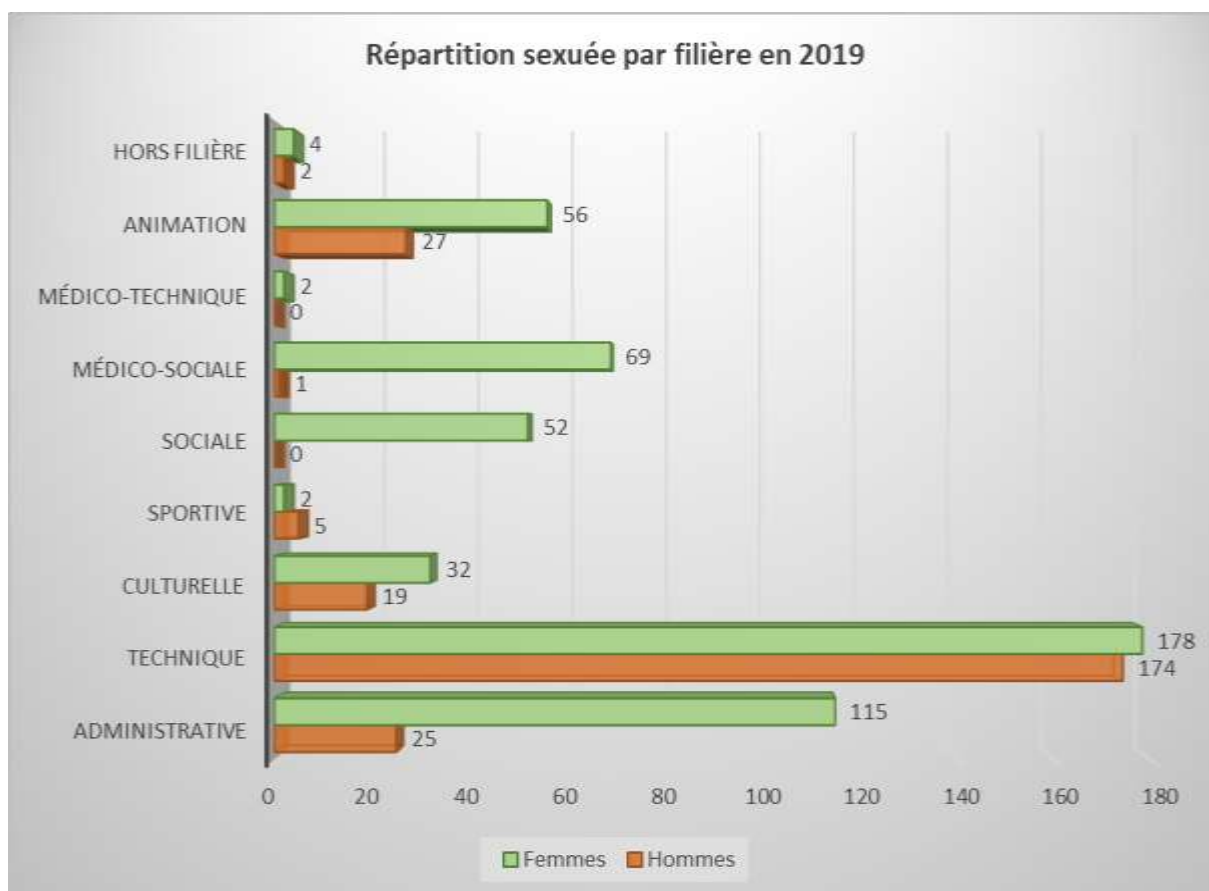
En 2016, 22% des emplois permanents étaient occupés par des contractuels ; ce pourcentage est de 23% en 2017, à nouveau de 22% en 2018 et de 20% en 2019. 64% des contractuels étaient des femmes en 2016, 62% en 2017, 68% en 2018 et 70% en 2019. Il y a donc moins d'agents occupant des emplois sous contrat mais ce nombre est plus féminisé en 2019.

En 2017, les contrats se répartissent de la façon suivante : 63% sont des CDD poste vacant, 25% sont des CDD de remplacement, 12% sont des CDI. En 2018, la répartition est la suivante : 64% sont des CDD poste vacant, 26% sont des CDD de remplacement, 10% sont des CDI et 1% sur

un CDD réservé aux personnes en situation de handicap. En 2019, la répartition est la suivante : 55% sont des CDD poste vacant, 33% sont des CDD de remplacement, 12% sont des CDI.

En 2017, la part des femmes au sein des CDD poste vacant est de 62%, elle est de 77% au sein des CDD de remplacement et de 29% au sein des CDI. En 2018, la part des femmes au sein des CDD poste vacant est de 69%, elle est de 81% au sein des CDD de remplacement, de 29% au sein des CDI et 0% au sein des CDD réservés aux personnes en situation de handicap. En 2019, la part des femmes au sein des CDD poste vacant est de 67%, elle est de 86% au sein des CDD de remplacement, de 39% au sein des CDI

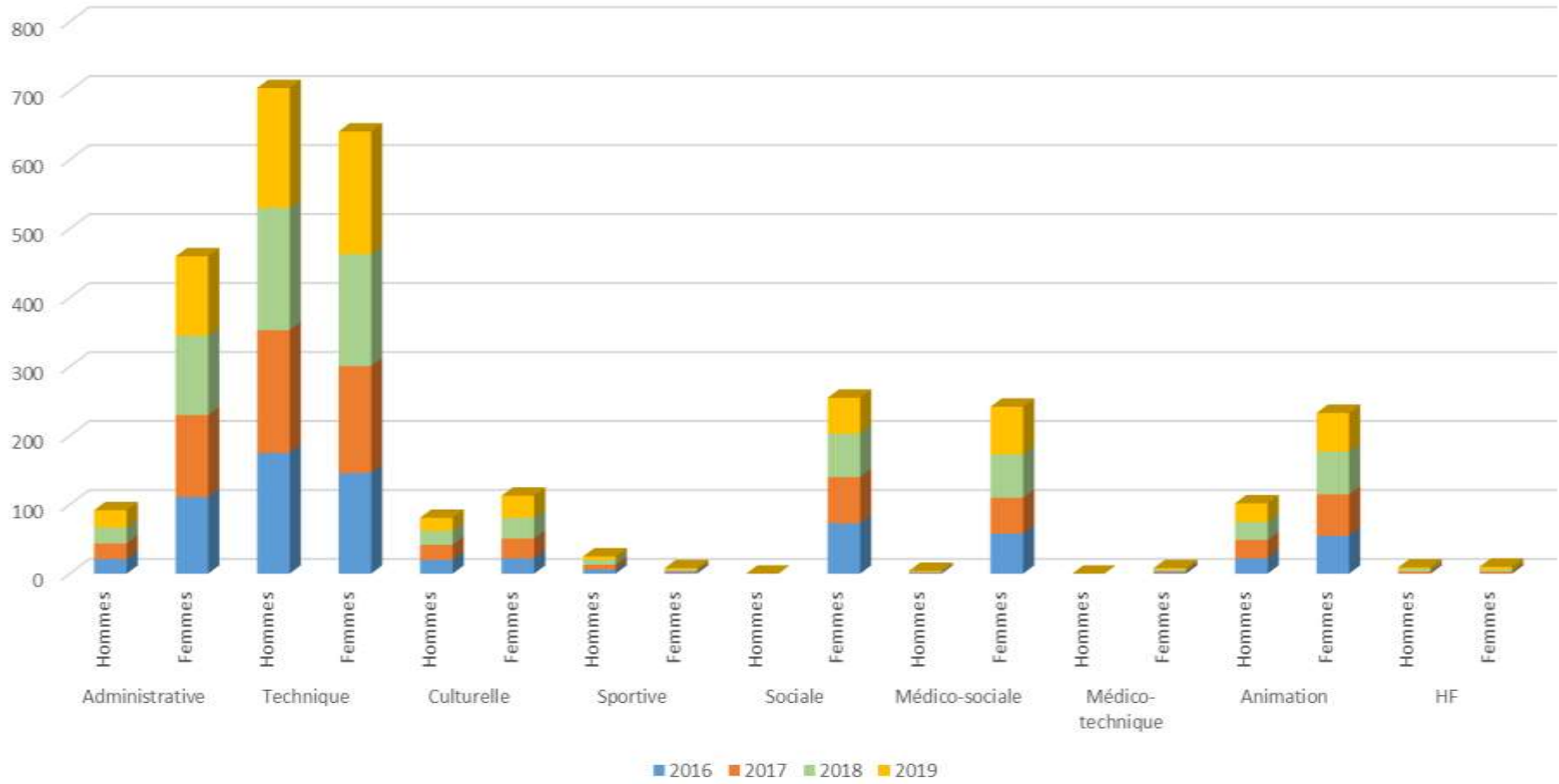
Le découpage par filière se fait de la façon suivante :



Certaines filières sont à dominante féminine : 84% de la filière administrative est occupée par des femmes, en 2016 comme en 2017, 83% en 2018 et 82% en 2019 ; 71% pour la filière animation en 2016, 69% en 2017, 70% en 2018 et 67% en 2019. Les filières sociale, médico-sociale et médico-technique comprennent 1 homme sur les 124 postes, cette répartition était similaire lors des années précédentes.

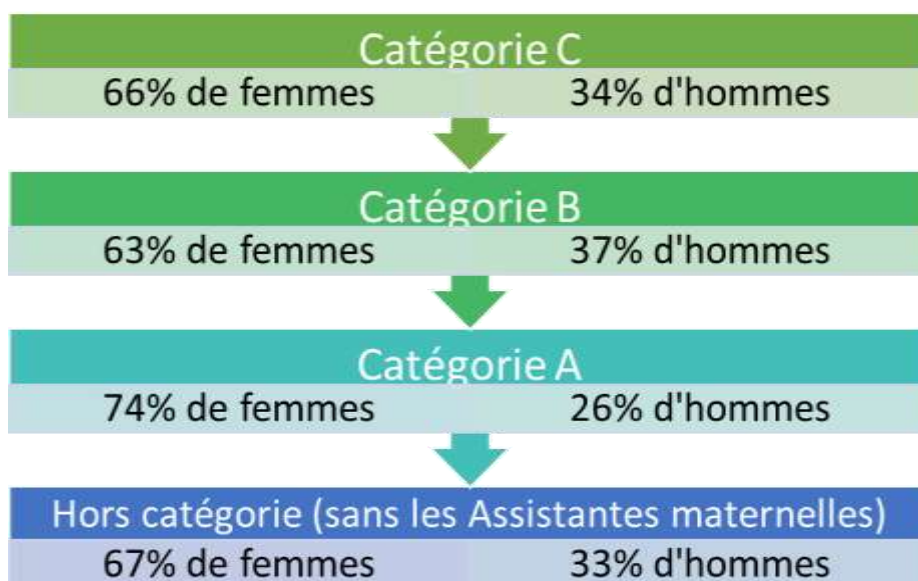
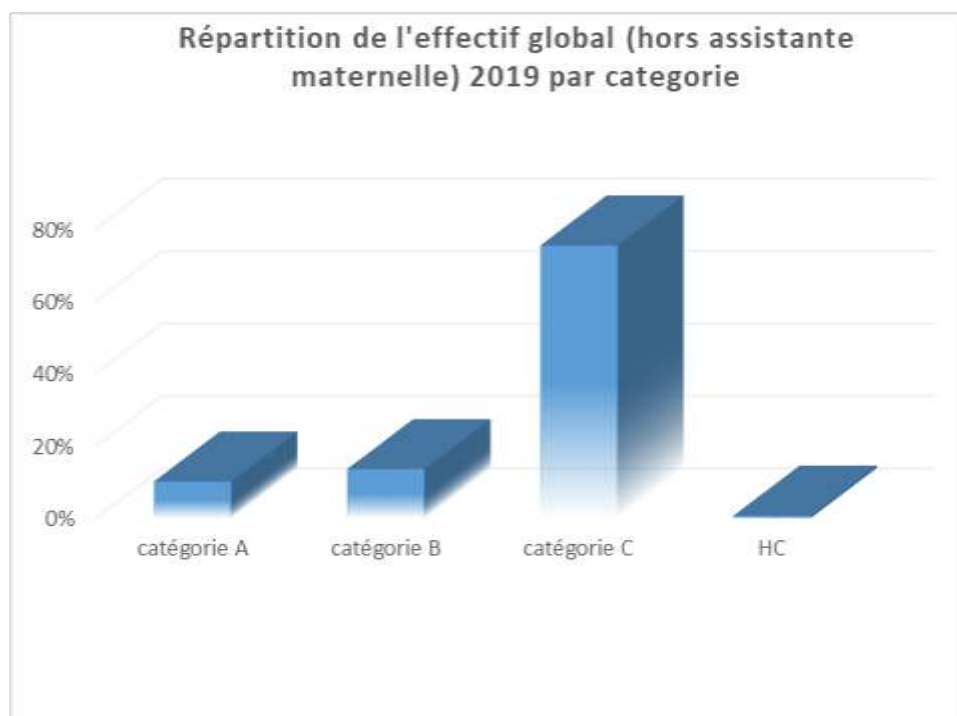
La filière technique comprend désormais plus de femmes que d'hommes, même si la clé de répartition reste toujours plus équilibrée que dans les autres filières : 45% de femmes en 2016, 47% en 2017, 48% en 2018, 51% en 2019, 55% d'hommes en 2016, 53% en 2017, 52% en 2018, 49% en 2019. Le service personnel des écoles et le secteur de la petite enfance comprennent de nombreux agents de cette filière qui sont principalement des femmes.

Répartition sexuée par filière entre 2016 et 2019



### 1.3 Répartition sexuée des catégories

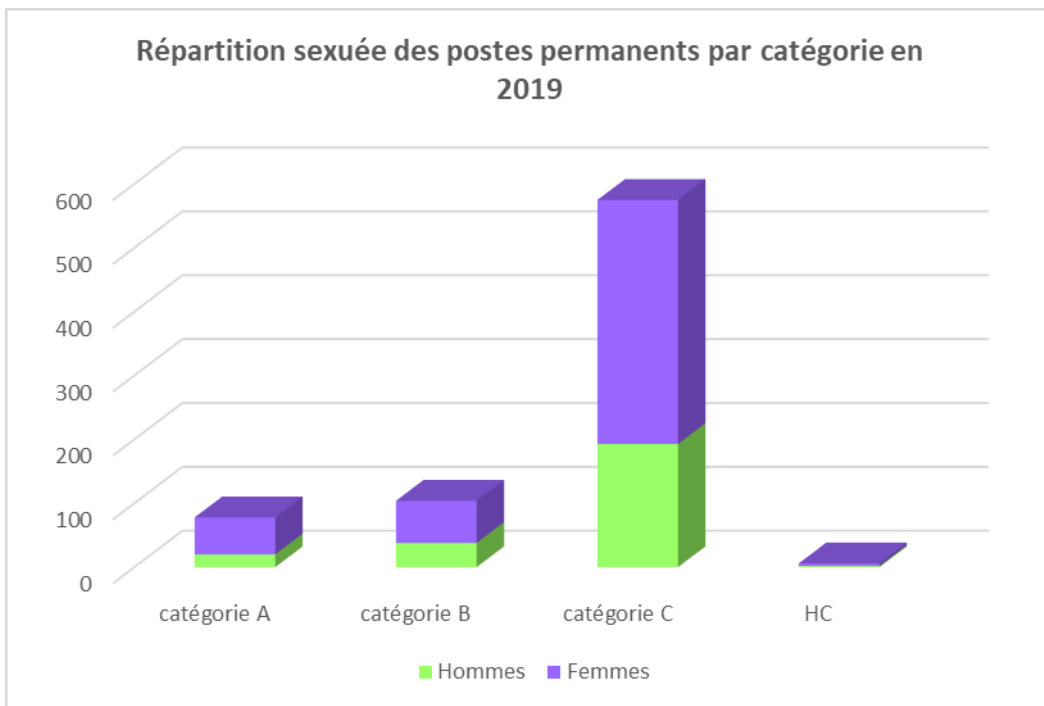
La répartition 2019 par catégorie est la suivante :



Pour rappel :

- la catégorie C comprenait 66% de femmes en 2016, 65% en 2017 et 66% en 2018.
- la catégorie B comprenait 62% de femmes en 2016, 64% en 2017 et 66% en 2018.
- la catégorie A comprenait 72% de femmes en 2016, 67% en 2017 et 71% en 2018.

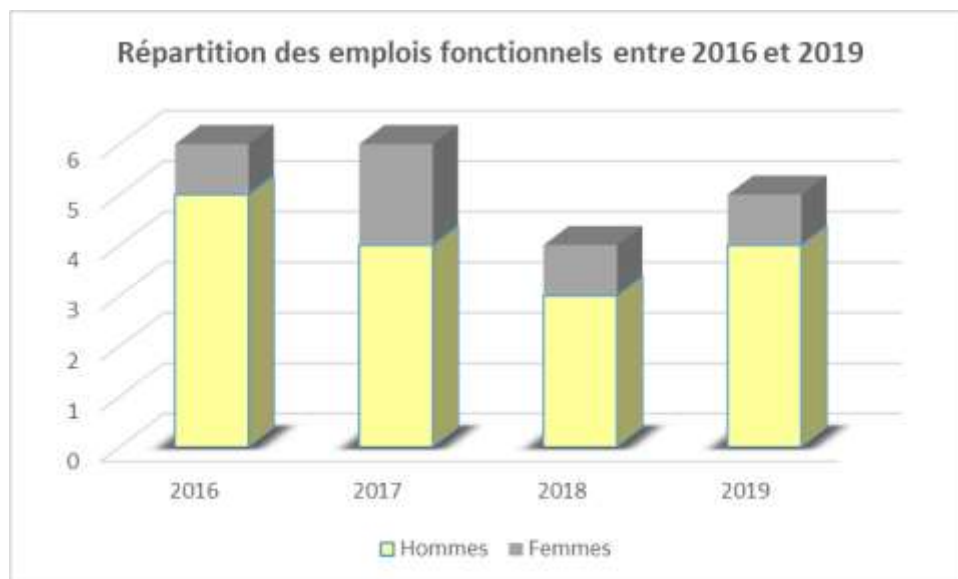




La part des femmes continue de progresser à la hausse en 2019 dans la catégorie A. Concernant la catégorie B, la part des femmes a été en augmentation entre 2016 et 2018 mais elle baisse de 3% en 2019. Pour la catégorie C, la répartition sexuée reste stable sur les quatre années d'observation.

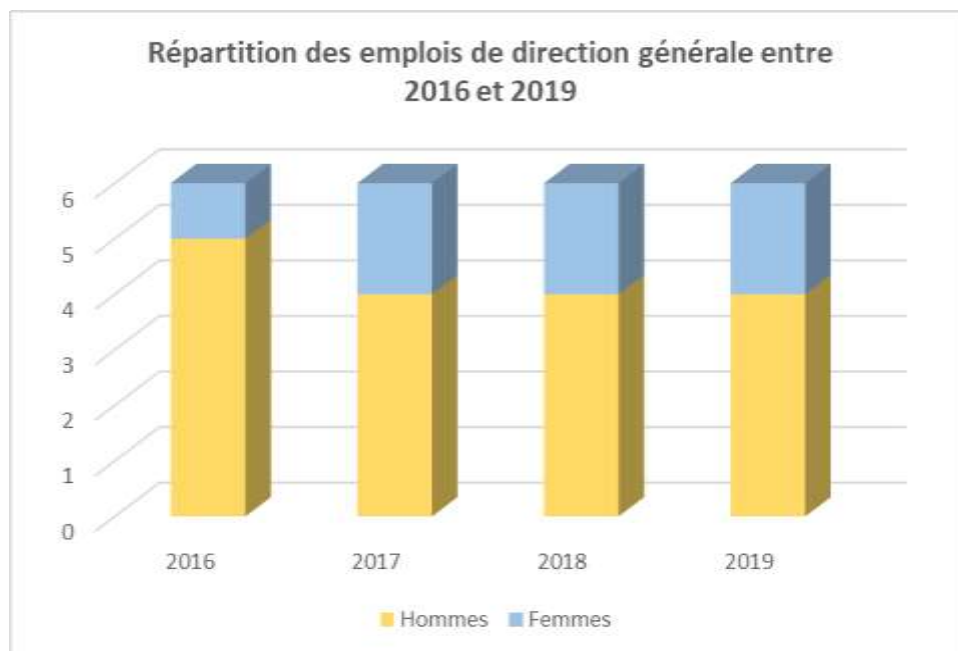
#### 1.4 Répartition sexuée des emplois de direction supérieure

La répartition des emplois fonctionnels en 2016 et 2019 se fait de la façon suivante :

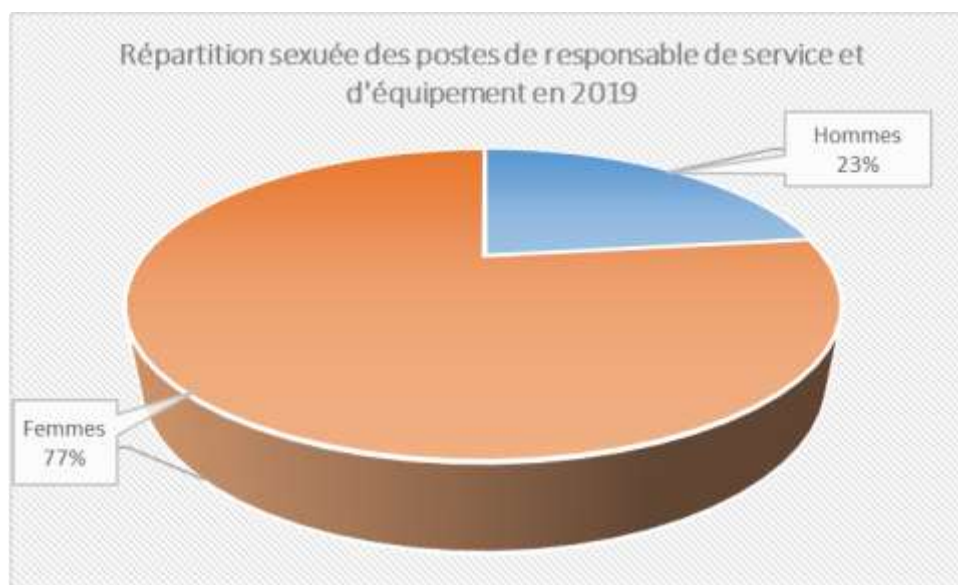


Ce graphique est à mettre en perspective avec la répartition sexuée des catégories : en effet, si 74% des postes de catégorie A sont occupés par des femmes, les emplois fonctionnels ne le sont qu'à hauteur de 20% (17% en 2016, 33% en 2017 et 25% en 2018).

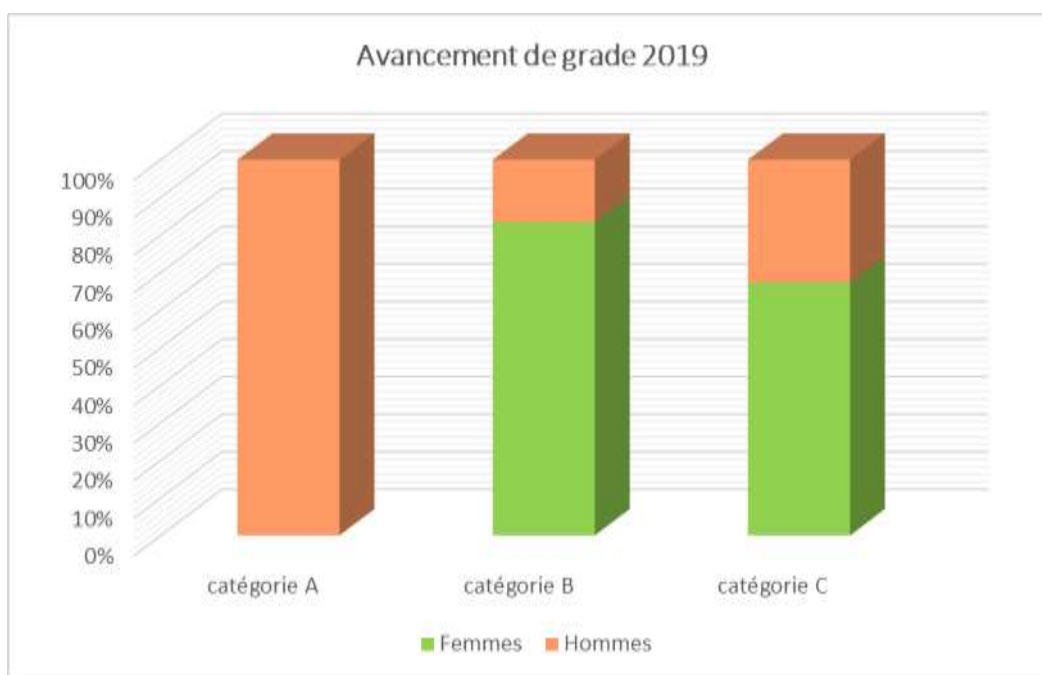
Cependant, cette ventilation change lorsque la comptabilisation est basée sur les emplois de direction générale, 67% des postes de direction générale étant occupés par des hommes, 33% par des femmes. Cette ventilation est la même depuis 2017.



Par ailleurs, 77% des postes de responsable de service et d'équipement sont occupés par des femmes. Ce ratio était de 75% en 2016, de 78% en 2017 et de 76% en 2018.



## 2. Promotion sociale

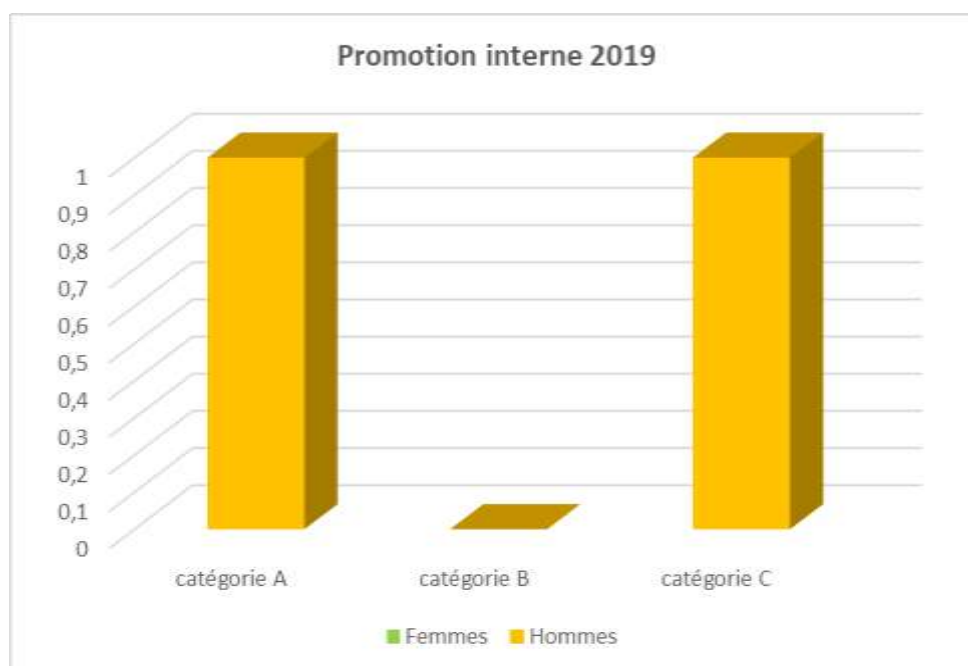


52% des agents ayant bénéficié d'un avancement de grade en 2016 étaient des hommes, ils étaient 47% en 2017, 35% en 2018 et 31% en 2019.

En 2019, les pourcentages sont les suivants :

- Il y a eu un seul avancement de grade en catégorie A en 2019 au bénéfice d'un homme. Les avancements de grade de catégorie A au bénéfice de femmes ont été de 75% en 2016, 50% en 2017, 33% en 2018;
- Les hommes représentent 17% des avancements de grade de catégorie B (0% en 2016, 100% en 2017 sur la base d'un seul avancement de grade, 40% en 2018) ;
- Les femmes correspondent à 67% des avancements de grade de catégorie C (25% en 2016, 54% en 2017, 68% en 2018).

Le ratio global promouvable/promu est de 65% pour l'année 2019. Ce ratio est de 74% pour les femmes.



La promotion interne en 2019 concerne le grade d'agent de maîtrise avec examen professionnel et le grade d'ingénieur : 2 hommes en ont bénéficié. Pour rappel, en 2016, 53% des agents bénéficiaires d'une promotion interne étaient des femmes, 47% étaient des hommes. En 2017, il n'y avait eu qu'une promotion interne au grade d'attaché et c'est une femme qui en avait bénéficié. La promotion interne en 2018 ne concerne que le grade d'agent de maîtrise : 3 hommes en ont bénéficié.

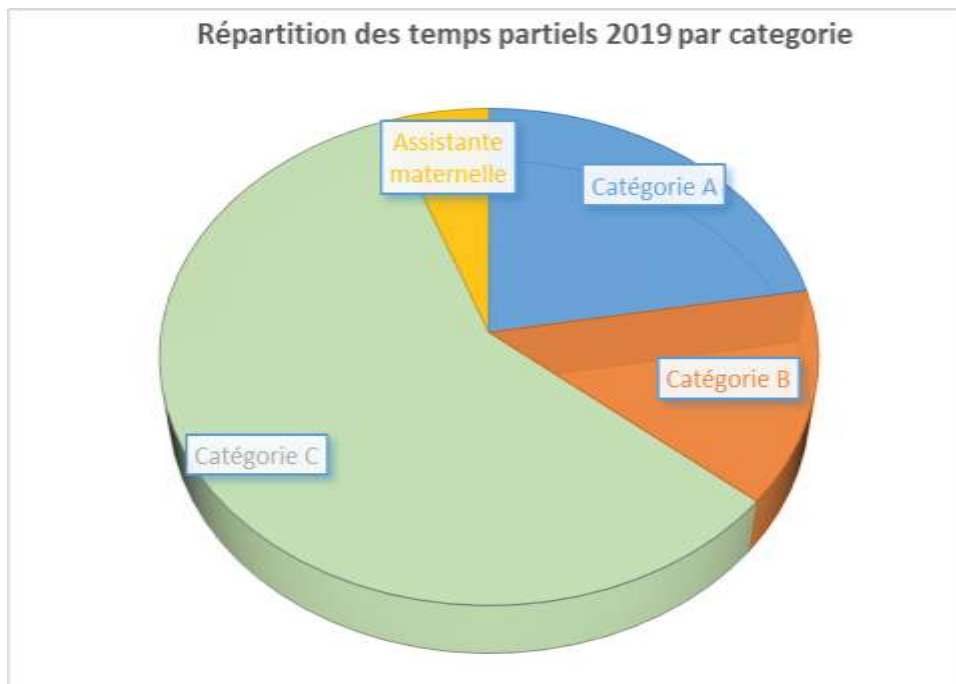
Le ratio promouvable/promu est de 100% pour ces deux promotions internes.

### 3. Temps partiel et congés

Les situations de temps partiel de droit ou sur autorisation pour l'année 2019 sont les suivantes :

Sexe	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A	HC	TOTAL
Femmes	21	5	8	2	<b>36</b>
Hommes	0	0	0	0	<b>0</b>
	<b>21</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>36</b>

100% des situations de temps partiel concernent les femmes ; il en était de même en 2016, 2017 et en 2018.

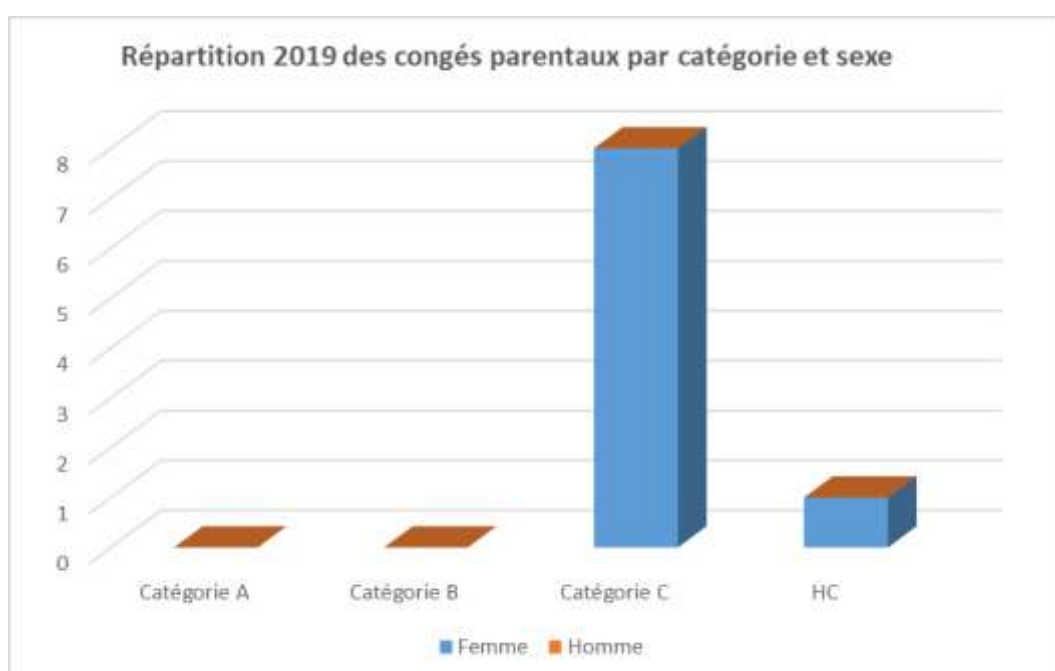


En 2017, 55% du temps partiel des femmes concernaient la catégorie C ; en 2018, 61% du temps partiel des femmes concernent la catégorie C ; en 2019, ce pourcentage est de 58%. Pour rappel, la catégorie C comprend 66% de femmes en 2019.

En 2017, 14% du temps partiel des femmes concernaient la catégorie B ; en 2018, 19% du temps partiel des femmes concernent la catégorie B ; en 2019, ce pourcentage est de 14%. Pour rappel, la catégorie B comprend 63% de femmes en 2019.

En 2017, 28% du temps partiel des femmes concernaient la catégorie A ; en 2018, 17% du temps partiel des femmes concernent la catégorie A ; en 2019, ce pourcentage est de 22%. Pour rappel, la catégorie A comprend 74% de femmes en 2019.

En 2017, 3% du temps partiel des femmes concernaient les assistantes maternelles ; en 2018, c'est le même pourcentage ; en 2019, ce pourcentage passe à 6%. Pour rappel, la catégorie des assistantes maternelles est composée de 100% de femmes en 2019.



9 personnes étaient en congé parental au 31 décembre 2019, 7 en 2018, 6 en 2017, 5 en 2016 : Ces 9 personnes sont des femmes. En 2018, les 7 congés parentaux concernaient des femmes. En 2017, les 6 congés parentaux concernaient 5 femmes et 1 homme. En 2016, les 5 congés parentaux concernaient 5 femmes.

Le nombre de congé paternité pris durant l'année 2019 se répartit par catégorie comme suit :

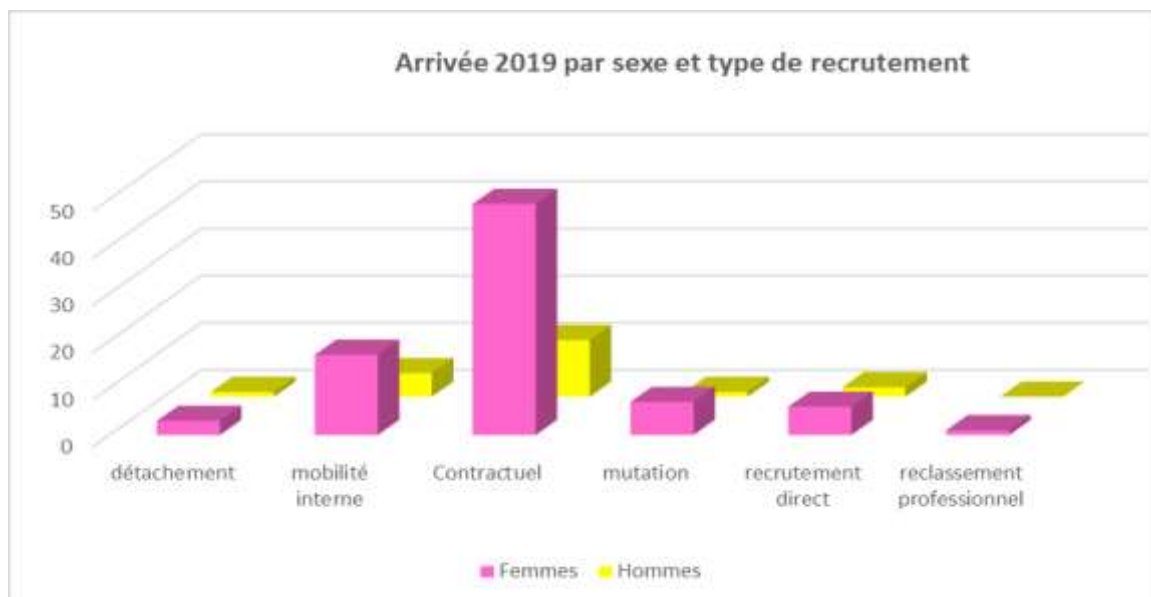
Catégorie	Nombre d'agents
Catégorie A	0
Catégorie B	1
Catégorie C	3
TOTAL	4

4 hommes ont sollicité un congé paternité au cours de l'année 2019. Ce nombre était de 12 en 2017 et 14 en 2018. Pour rappel, le congé paternité est un congé de 11 jours consécutifs maximum.

#### 4. Recrutement (postes vacants)

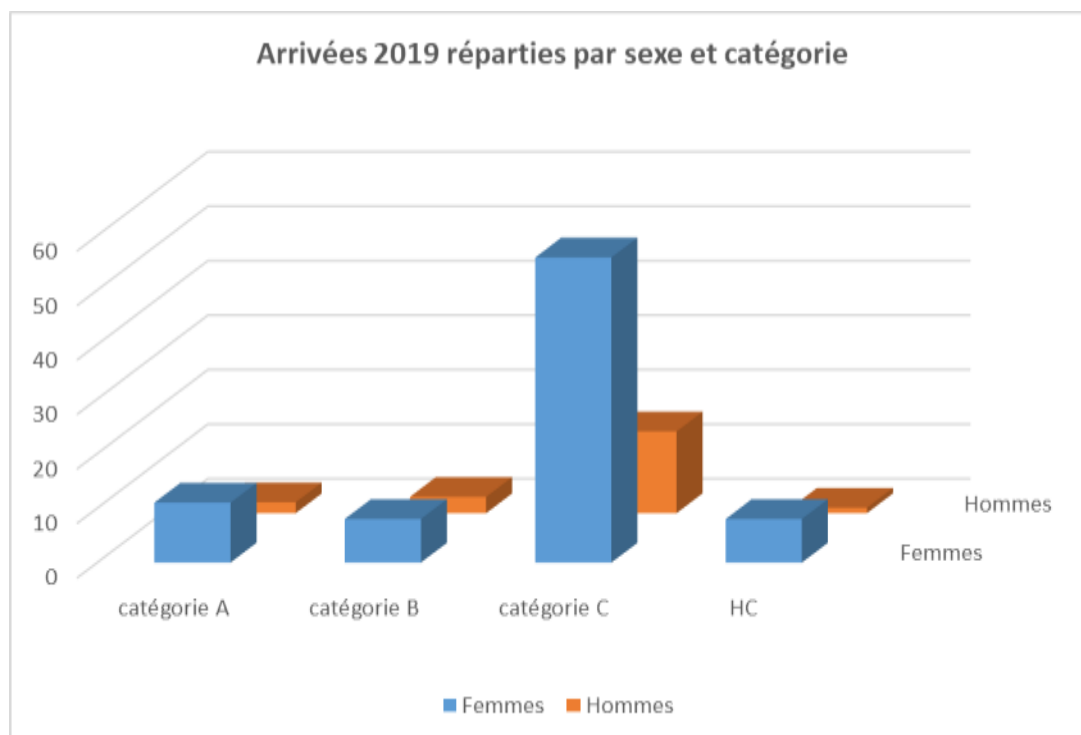


De façon générale, les mouvements entre les arrivées et les départs sont de plus en plus nombreux. Ce constat est à croiser avec notre pyramide des âges.



104 opérations de recrutement ont été réalisées en 2019 ; il y en avait 63 en 2016, 72 en 2017 et 88 en 2018.

80% ont abouti au recrutement d'une femme, 20% au recrutement d'un homme, toute modalité de prise de poste confondue. Cette répartition était de 62% de femmes et 38% d'hommes recrutés en 2016, 69% de femmes et 31% d'hommes recrutés en 2017 et de 80% de femmes et 20% d'hommes recrutés en 2018.



En 2019, les recrutements par catégorie sont répartis de la façon suivante :

- 85% de femmes ont été recrutées pour pourvoir un poste de catégorie A
- 73% de femmes ont été recrutées pour pourvoir un poste de catégorie B
- 79% de femmes ont été recrutées pour pourvoir un poste de catégorie C
- 89% de femmes ont été recrutées pour pourvoir un poste hors catégorie (assistantes maternelles et emplois au centre équestre)

En 2018, la répartition était la suivante :

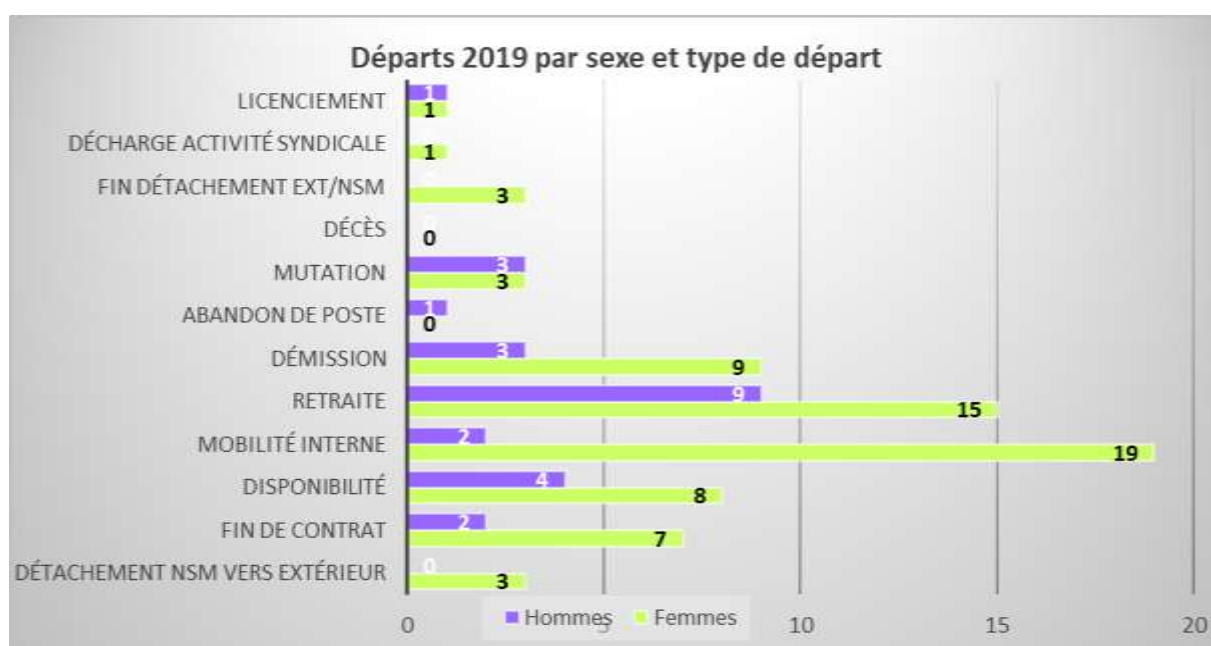
- 50% de femmes ont été recrutées pour pourvoir un poste de catégorie A
- 70% de femmes ont été recrutées pour pourvoir un poste de catégorie B
- 84% de femmes ont été recrutées pour pourvoir un poste de catégorie C

En 2017, la répartition était la suivante :

- 50% de femmes ont été recrutées pour pourvoir un poste de catégorie A
- 64% de femmes ont été recrutées pour pourvoir un poste de catégorie B
- 75% de femmes ont été recrutées pour pourvoir un poste de catégorie C

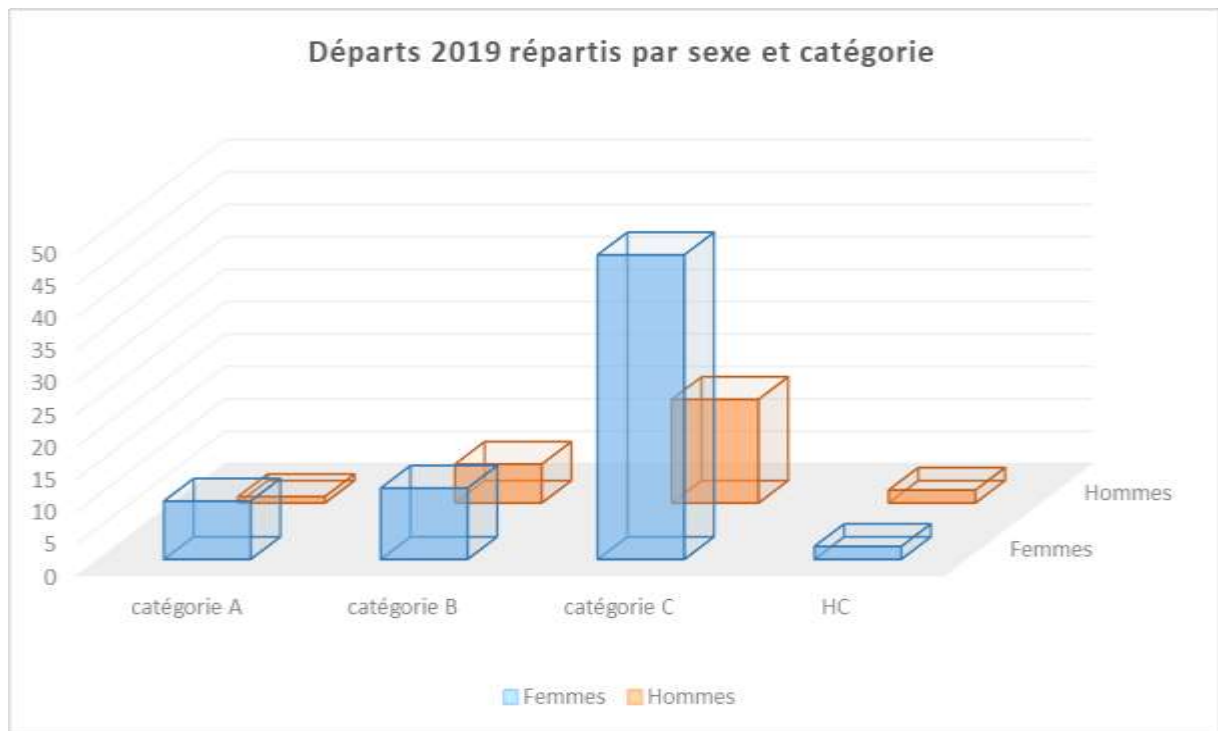
Les recrutements 2019 se sont donc féminisés sur l'ensemble des catégories.

## 5. Départs



Sur 94 départs au cours de l'année 2018, 73% concernent des femmes, 27% des hommes. Il y avait eu 79 départs en 2017, 80% concernant des femmes, 20% des hommes ; il y avait eu 76 départs en 2016, 66% concernaient des femmes, 34% des hommes.





En 2019 :

- 90% de départs en catégorie A pour les femmes et 44% pour les hommes
- 65% de départ en catégorie B pour les femmes et 57% pour les hommes
- 75% de départ en catégorie C pour les femmes et 14% pour les hommes
- 50% de départ hors catégorie pour les femmes et 50% pour les hommes

En 2018 :

- 56% de départs en catégorie A pour les femmes et 44% pour les hommes
- 43% de départ en catégorie B pour les femmes et 57% pour les hommes
- 86% de départ en catégorie C pour les femmes et 14% pour les hommes

En 2017 :

- 63% de départs en catégorie A pour les femmes et 37% pour les hommes
- 73% de départ en catégorie B pour les femmes et 27% pour les hommes
- 65% de départ en catégorie C pour les femmes et 35% pour les hommes

## 6. Rémunération

La rémunération brute perçue en 2019 se répartit de la façon suivante (hors assistante maternelle et emploi aidé):

Sexe	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Hors catégorie
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Contractuel
Femmes	1 731 716	387 836	1 359 546	363 657	7 896 325	1 052 715	60 841
	73,3%	50,5%	60,6%	70,2%	63,6%	71,2%	56,9%
	2 119 552		1 723 203		8 949 040		
	67,7%		62,4%		64,4%		
Hommes	630 024	380 444	884 979	154 736	4 516 579	426 436	46 104
	26,7%	49,5%	39,4%	29,8%	36,4%	28,8%	43,1%
	1 010 468		1 039 715		4 943 015		
	32,3%		37,6%		35,6%		

Catégorie A : 67,7% de la rémunération brute de la catégorie A est versée aux femmes. Pour rappel, celles-ci représentent 74% de cette catégorie.

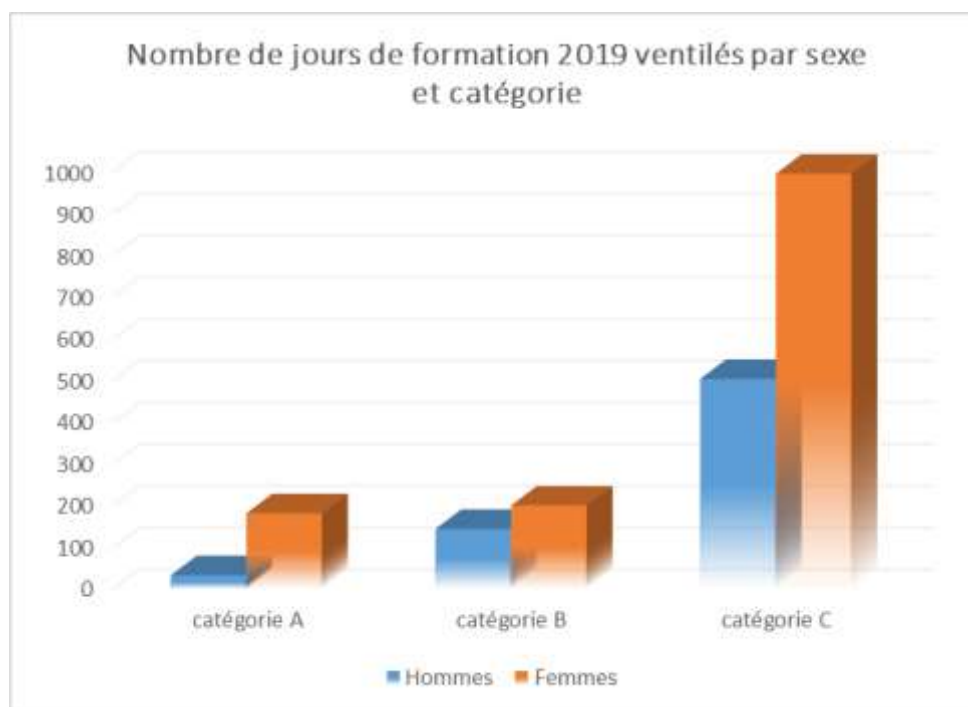
Catégorie B : 37,6% de la rémunération brute de la catégorie B est versée aux hommes. Pour rappel, ceux-ci représentent 37% de cette catégorie.

Catégorie C : 64,4% de la rémunération brute de la catégorie C est versée aux femmes. Pour rappel, celles-ci représentent 66% de cette catégorie.

En dehors de la catégorie A, la ventilation des rémunérations est cohérente par rapport à la répartition générale des femmes et des hommes par catégorie. Pour la catégorie A, les constats étaient les mêmes en 2016, 2017 et 2018 : la ventilation par sexe des emplois de direction générale est probablement un élément explicatif.

Les règles de rémunération appliquées dans la fonction publique (grilles indiciaires, cadencement unique) influencent grandement ces résultats par rapport à ce qui peut être constaté dans le secteur privé.

## 7. Formation



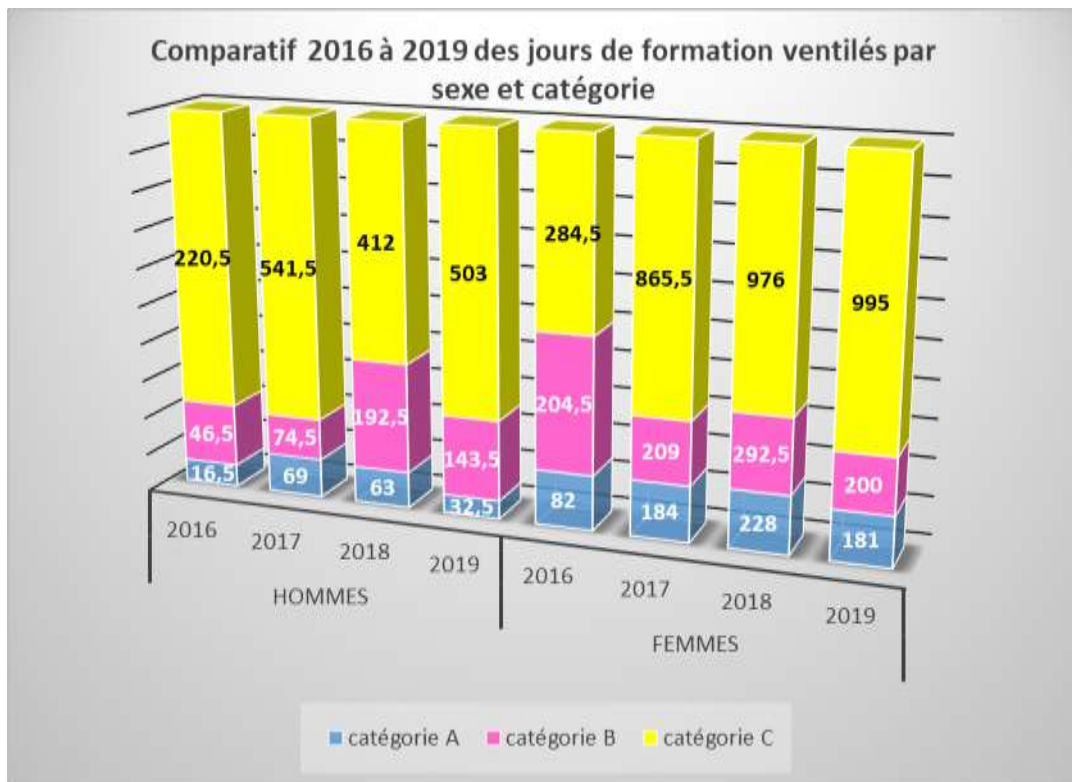
Sur un total de **2055 jours** de formation suivis pour l'année 2019 (1943,5 jours pour l'année 2017, 2164 jours pour l'année 2018), il est possible de faire les constats suivants :

- 85% des départs en formation pour la catégorie A concernent les femmes (83% en 2016, 73% en 2017, 78% en 2018)
- 58% des départs en formation pour la catégorie B concernent les femmes (81% en 2016, 74% en 2017, 60% en 2018)
- 66% des départs en formation pour la catégorie C concernent les femmes (56% en 2016, 62% en 2017, 70% en 2018)

Comme en 2017 et en 2018, cette ventilation 2019 est en cohérence avec la répartition sexuée par catégorie pour la catégorie B et la catégorie C puisque, pour rappel, les femmes représentent :

- 63% de la catégorie B
- 66% de la catégorie C

Pour la catégorie A, cette ventilation était proportionnelle aux effectifs pour les années 2017 et 2018. En 2019, les femmes représentent 74% de la catégorie A et l'effort de formation est supérieur à cette proportion.



L'année 2017 avait été très riche en matière de jours de formation suivis : le nombre de jours de formation avait alors augmenté de 127% entre 2016 et 2017. Ce nombre avait encore progressé et l'augmentation entre 2017 et 2018 a été de 11%, la collectivité dépassant la barre des 2.000 jours de formation par an. En 2019, le nombre de jours de formation baisse de 5% par rapport à l'année 2018 mais reste malgré tout à un niveau très élevé et supérieur à 2.000 jours annuels. Cela s'explique notamment par un effort important de la collectivité d'offre de formations intra, formations métier comme hygiène et sécurité, qui a concerné toutes les catégories.

**Le nombre moyen de journées de formation par agent** : ce nombre correspond au nombre total de journées de formation suivies sur une année rapporté à l'effectif total des agents permanents, y compris ceux n'ayant pas suivi de formation au cours de l'année.

Ce nombre moyen est passé de 1,2 en 2016 à 2,59 en 2017 et à 2,85 en 2018. Il est de **2,69 en 2019**.

Si ce calcul est fait par sexe et par catégorie, les résultats sont les suivants :

	Nombre moyen de journées de formation des hommes	Nombre moyen de journée de formation des femmes
Catégorie A	1,63	3,12
Catégorie B	3,78	3,03
Catégorie C	2,61	2,6
Hors catégorie	0	0

---

## *Politiques – orientations et programmes menés sur le territoire nocéen pour améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes*

---

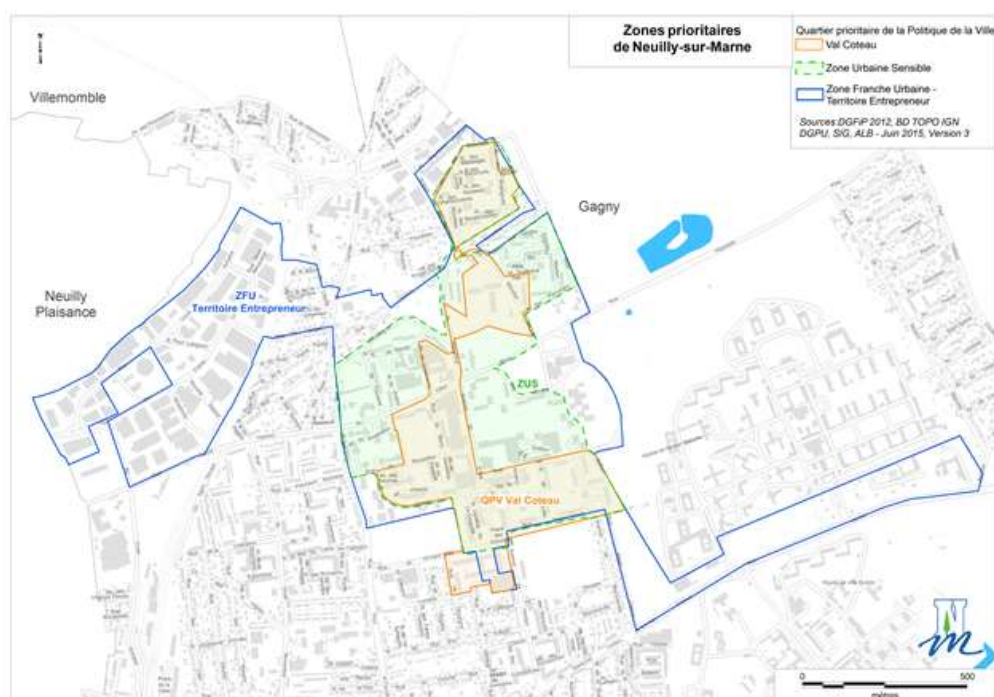
La ville de Neuilly-sur-Marne a signé avec l'Etat un Contrat de Ville s'inscrivant dans la loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine. Cette loi établit que la politique de la ville est une politique de cohésion urbaine et de solidarité, nationale et locale, envers les quartiers défavorisés et leurs habitants. Ses objectifs sont d'assurer l'égalité entre les territoires, de réduire les écarts de développement entre les quartiers défavorisés et leurs unités urbaines et d'améliorer les conditions de vie de leurs habitants.

Cette loi vise à concourir à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la politique d'intégration et à la lutte contre les discriminations dont sont victimes les habitants des quartiers défavorisés, notamment celles liées au lieu de résidence et à l'origine réelle ou supposée.

C'est donc tout naturellement que le Contrat de Ville de Neuilly-sur-Marne a fait **de l'égalité entre les femmes et les hommes un axe transversal** qui impacte toutes les actions soutenues dans la programmation annuelle. Il s'agit ainsi de favoriser la mixité des bénéficiaires et des publics.

Le Contrat de Ville de Neuilly-sur-Marne s'articule ainsi autour de trois piliers définis par l'Etat : la cohésion sociale, le cadre de vie et le renouvellement urbain, l'emploi et le développement économique. Des groupes de travail thématiques sont organisés autour de chaque pilier et intègrent l'axe transversal « égalité femmes/hommes » dans leurs travaux.

Les actions financées dans ce cadre sont destinées principalement aux habitants du quartier prioritaire du Val Coteau.





Parmi les actions mises en place pour renforcer le lien social et bénéficiant tant aux femmes qu'aux hommes, on peut citer :

- ❖ les actions en faveur de l'emploi et de la formation,
- ❖ la réalisation de chantiers éducatifs,
- ❖ les actions d'insertion par le sport,
- ❖ l'insertion par la restauration
- ❖ les animations des amicales de locataires.

Une autre action significative de l'axe prioritaire que constitue l'égalité entre les femmes et les hommes, est la mise en place de **permanences par le centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF)**. Ces permanences d'information juridique se tiennent deux fois par semaine au cœur du quartier le mercredi après-midi et le vendredi matin. En 2019, 222 personnes ont été informées sur leurs droits. Les problématiques évoquées sont multiples. Il ressort du bilan du CIDFF que :

- ❖ un peu plus de 80% des personnes reçues habitent le quartier prioritaire,
- ❖ 37% ont entre 36 et 45 ans, 25% entre 26 et 35 ans
- ❖ près **de 90% des personnes reçues sont des femmes**,
- ❖ plus de deux tiers des personnes qui sont reçues sont en situation de précarité,
- ❖ le **nombre de femmes seules augmente** (41% en 2018, 50% en 2019) et plus de la moitié d'entre elles n'exerce pas d'activité professionnelle,
- ❖ un tiers des demandes est lié aux questions et contentieux de la séparation/du divorce
- ❖ un quart des demandes concerne des **faits de violences qui ne sont dénoncés que par des femmes**.

Les bilans de ces actions mettent en évidence qu'elles bénéficient aux femmes et aux hommes ; pour autant, le bilan du CIDFF fait apparaître que les femmes sont majoritaires dans ces publics fragiles.

Ces données confortent l'importance de la tenue des permanences CIDFF au cœur du quartier.

La nécessité de soutenir les actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes émerge également lors de la participation des citoyens au travers de la composition du **Conseil Citoyen**. Ce dernier est composé de deux collèges dont la répartition s'établit comme suit :

- ❖ Collège des habitants : 15 membres dont 10 femmes ;
- ❖ Collège des acteurs locaux : 11 membres dont 7 femmes.

Les femmes sont donc force de proposition pour mettre en place les différentes actions visant à répondre aux piliers du Contrat de Ville à travers ses axes transversaux, dont l'égalité entre les femmes et les hommes.

Enfin, à l'initiative de la coordinatrice du Contrat Local de Santé, et face aux repérages des différents services et partenaires, la ville s'est engagée dans la création d'un **réseau « violences intrafamiliales »** (VIF) ayant pour objectifs :

- ❖ d'aider les victimes à repérer toutes formes de violences subies et se reconnaître comme victimes
- ❖ de former les professionnels d'accueil à évaluer la dangerosité de l'agresseur
- ❖ de faciliter une prise en charge individuelle et surtout globale (juridique, protection, hébergement, santé...)
- ❖ d'aider à la formation des professionnels pour mieux repérer et orienter.

Actuellement, le groupe de travail est constitué des professionnels du Centre Communal d'Action Sociale (CLS, conseillère en ESF), du centre social Louise Michel, des PMI, des services sociaux départementaux, du CIDFF, et de la politique de la ville.

Le Conseil municipal prend acte des informations transmises.

## **2) RAPPORT D'ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2020**

Monsieur le Maire rappelle que, conformément aux dispositions du Code Général des collectivités territoriales, il est présenté 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 doit donner lieu à un débat en assemblée, dans les conditions fixées par le règlement intérieur.

Le rapport participe à l'information des élus et des habitants. Il n'a pas de caractère décisionnel mais constitue un moment de débats entre élus et un exercice de transparence vis-à-vis de la population.

## 1°) LE CONTEXTE NATIONAL

*(Sources : la note de conjoncture de la banque postale de 2019)*

### **A- L'environnement macroéconomique**

L'économie française s'est plutôt bien portée en 2019. Cela tient en partie aux mesures de soutien au pouvoir d'achat adoptées par le gouvernement et le parlement fin 2018-début 2019. Le cumul transitoire du CICE (Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi) et la baisse de cotisations sociales employeurs ont soutenu l'investissement et l'emploi. Le taux d'épargne des ménages est en hausse et le PIB progresse de 1,3%. En 2020 la croissance française se maintiendrait au-dessus de 1%.

### **B- La situation générale des collectivités locales**

En 2019, l'épargne brute des collectivités locales enregistrait une hausse pour la cinquième année consécutive (39,4 milliards d'euros, +8,5%). Avec des dotations quasiment stables et des recettes fiscales en progression en raison du dynamisme des droits de mutation et de la CVAE (Cotisation sur la Valeur Ajoutée des Entreprises), les recettes de fonctionnement (227,3 milliards d'euros) augmenteraient plus rapidement (+2,1%) que les dépenses de fonctionnement (187,9 milliards d'euros, +0,9%). Les dépenses d'investissement seraient en nette augmentation (+9,2%) et sont financées par l'épargne et la hausse de l'emprunt (+9,5%). L'encours de la dette s'élèverait à 175,6 milliards d'euros fin 2019 en légère progression.

Concernant les dépenses de fonctionnement, même si la hausse constatée en 2019 (+0,9%) est plus forte qu'en 2018 (+0,5%) elle reste toutefois modérée et inférieure à l'objectif national de progression des dépenses de fonctionnement qui est fixé à 1,2% par an pour la deuxième année consécutive. Cette légère accélération s'explique par l'évolution des dépenses de personnel (+0,7% en 2019 contre +0,6% en 2018) et les dépenses d'entretien (+1% en 2019 contre +0,7% en 2018).

L'évolution plus rapide des recettes de fonctionnement s'explique principalement par des recettes de fiscalité plus dynamiques mais aussi par une stabilisation des dotations et compensations de l'Etat contrairement à la baisse en 2018.

Compte tenu de l'évolution plus rapide des recettes comparée à celle des dépenses, l'épargne brute des collectivités locales atteindrait 39,4 milliards d'euros. L'épargne nette permettrait de couvrir 39% des investissements dont l'évolution est propre au cycle électoral. En effet un volume important est traditionnellement observé la dernière année pleine du mandat.

Le volume des dépenses d'investissement du bloc communal représente plus des deux tiers de l'ensemble des dépenses et serait à l'origine de la progression marquée des dépenses d'investissement en 2019 (+10,4% en 2019).



Les dépenses d'investissements sont financées par le FCTVA (Fonds de Compensation de la Taxe sur la Valeur Ajoutée) qui augmente de plus de 7%, par les dotations d'équipement du bloc communal, les subventions reçues ainsi que les nouveaux emprunts. L'encours de la dette représente 7,4% de la dette publique et 7,3% du PIB, ratio en baisse depuis 2017.

La trésorerie des collectivités locales augmenterait de nouveau même si, s'agissant des communes qui en détiennent plus de la moitié, un ralentissement semble se dessiner.

### **C- Mesure phare de la loi de finances pour 2020 : la suppression de la TH**

*(Sources : la gazette des communes du 3 février 2020 et mémoire 180 de Ressources Consultant Finances : « les principales mesures de la loi de finances initiale pour 2020 » du 29 janvier 2020)*

La mesure phare de 2020 du point de vue des collectivités réside dans les modalités de disparition et de compensation de la Taxe d'Habitation (TH).

L'article 16 de la loi de finances pour 2020 prévoit la mise en œuvre, dans le temps, de la suppression totale et définitive de la TH sur les résidences principales.

- Pour les contribuables :

Le dispositif de dégrèvement de la TH sur résidence principale prévu à l'article 5 de la loi de finances pour 2018 sous condition de ressources est modifié de telle sorte que les contribuables concernés ne paient plus de TH sur leur résidence principale dès 2020.

Pour les autres contribuables (représentant 20% des contribuables), l'article 16 prévoit le gel des taux de TH en 2020, et une indexation des bases d'impositions de 0,9% (au lieu du coefficient normal de l'actualisation forfaitaire de 1,2%). Le gel des taux d'imposition s'impose aux collectivités et la politique d'abattement ne peut être modifiée.

A compter de 2021, l'exonération sera de 30%, en 2022 de 65% et en 2023 la TH est supprimée pour tout le monde.

- Pour les collectivités :

A compter de 2021 les communes et groupement ne perçoivent plus de TH sur les résidences principales, ni les compensations qui peuvent s'y rattacher. Les départements perdent le foncier bâti et les compensations qui s'y rattachent. Les régions perdent la fraction des frais de gestion sur la TH qui leur était affectée.

En 2021 toujours, les communes bénéficient du transfert à leur profit de la Taxe Foncière sur les Propriétés Bâties (TFPB) des départements, et retrouvent leur pouvoir de taux dans un nouveau dispositif d'encadrement des taux mais ne peuvent délibérer en matière d'exonération de foncier bâti qu'à compter de 2022. Pour elles, l'affectation du foncier bâti n'étant pas strictement équivalente à la perte de TH sur les résidences principales un mécanisme d'ajustement est mis en place permettant une compensation à l'euro près sur la base d'un taux d'imposition 2017. Les EPCI et les départements bénéficient du transfert d'une fraction de la TVA nationale et les régions sont compensées par une dotation budgétaire de l'Etat.

- Le coefficient correcteur :

Au niveau global, la TFPB départementale (15 milliards d'euros) ne compense pas parfaitement la suppression de la TH sur les résidences principales (16 milliards d'euros). Un dispositif est mis en place qui consiste à prélever les communes dont le produit de TFPB est supérieur à celui de la TH perdue pour reverser à celles qui au contraire récupèrent un produit de TFPB inférieur. Un tel mécanisme avait déjà été mis en œuvre lors de la réforme de la taxe professionnelle avec le FNGIR (Fonds National de Garantie Individuelle des Ressources). Le mécanisme proposé dans la loi de finances pour 2020 consiste à appliquer un coefficient correcteur aux produits de TFPB. Les communes perdantes comme Neuilly-sur-Marne, bénéficieront d'une compensation évolutive et non figée. La perte de dynamique fiscale sera donc allégée. Le coefficient correcteur pour Neuilly-sur-Marne serait de 1,37 :

<b>recettes avant la réforme*</b>	
produit TH	12 356 298
produit TFB	6 870 736
<b>Total (a)</b>	<b>19 227 034</b>

<b>recettes après la réforme*</b>	
produit TFB	6 870 736
produit TFB transféré du département	7 209 928
<b>Total (b)</b>	<b>14 080 664</b>
<b>coefficient correcteur (a)/(b)</b>	<b>1.365491997</b>
<b>Total (b) * coefficient correcteur</b>	<b>19 227 034</b>

\* données 2018

## 2°) LE CONTEXTE TERRITORIAL

### **A- Situation économique et sociale**

Grand Paris Grand Est (GPGE) présente un fort potentiel économique avec des fragilités sociales importantes.

Créé au 1er janvier 2016, GPGE constitue l'un des douze territoires que compte la métropole du Grand Paris (MGP). Il regroupe 14 communes de la Seine-Saint-Denis avec près de 400 000 habitants au 1er janvier 2017.

23 000 entreprises offrant 105 000 emplois sont identifiées sur le territoire qui bénéficie de l'implantation de grands groupes comme Eiffage ou Placoplâtre.

GPGE compte également plusieurs pôles économiques : le Mont d'Est à Noisy-le-Grand, le pôle commercial de Rosny-sous-Bois, l'usine Placoplâtre à Vaujours et la cité Descartes à proximité du RER Noisy-Champs.

Le dynamisme économique de la zone lui permet de présenter un taux de chômage inférieur à la moyenne départementale respectivement de 13,21% et 19%. Ces taux sont néanmoins supérieurs à la moyenne nationale.

Deux problématiques essentielles freinent la diminution du taux de chômage : le manque de formation et des difficultés de garde d'enfants. Grand Paris Grand Est présente une typologie des ménages très familiale avec 45% de ménages composés d'une famille avec 1 enfant. Les

couples avec enfants et les familles monoparentales sont fortement représentées en comparaison avec la moyenne régionale. Or l'offre de garde d'enfant reste insuffisante dans le territoire avec taux de couverture de 30% en Seine-Saint-Denis contre 60% au niveau national.

La progression de la pauvreté est générale et concerne l'ensemble des communes du territoire.

En matières de ressources publiques locales, GPGE présente le potentiel financier le plus faible de la métropole 1400 €/ habitant contre 1747€ pour la moyenne métropolitaine.

## **B- Rappel des compétences**

Depuis sa création en 2016, Grand Paris Grand Est s'est vu transférer plusieurs compétences:

- En 2016, l'EPT a commencé à assumer les compétences directement transféré par la loi, à savoir la politique de la ville, l'eau et l'assainissement, la gestion des déchets ménagers, l'élaboration d'un plan local d'urbanisme intercommunal (PLUI) et d'un plan climat-air-énergie (PCAET). Il commence dès cette date à gérer la maison de justice et du droit de Clichy-sous-Bois et Montfermeil.
- En 2018, les attributions de Grand Paris Grand Est s'élargissent avec la définition de l'intérêt territorial de plusieurs compétences. Il est ainsi en charge notamment:

- de l'accompagnement des maîtres d'ouvrage dans la mise en œuvre et le suivi des clauses d'insertion,
- de la définition, de la création et réalisation des opérations d'aménagement – hors opération « Noisy-Est »,
- de la création, l'aménagement et la gestion des zones d'activité soumises à la définition d'un intérêt métropolitain mais non reconnues comme tel,
- des actions de développement économique soumises à la définition d'un intérêt métropolitain mais non reconnues comme tel,
- des maisons de la justice et du droit sur l'ensemble du territoire.

- En 2019 enfin, Grand Paris Grand Est assume la compétence habitat suite à la définition de l'intérêt métropolitain.

En 2020, l'EPT commence pour la première fois à assumer ses fonctions à périmètre constant.

## **C- Le budget 2020**

Le rapport d'orientation budgétaire de GPGE a été présenté lors de la séance du conseil du territoire en date du 21 janvier dernier. Voici quelques éléments de synthèse du budget qui a été soumis au vote du conseil du territoire le 4 février 2020

- Les recettes réelles totales: 97,7 M€

En 2020 la loi de finances reconduit les mécanismes transitoires appliqués aux EPT (Etablissements Publics Territoriaux) et GPGE perçoit à ce titre une dotation d'intercommunalité versée par la métropole à hauteur de 2,4M€.

La préparation budgétaire a été réalisée à bases constantes en ce qui concerne la CFE (Cotisation Foncière des Entreprises) et avec une évolution des bases limitée à 1% pour la TEOM (Taxe

d'Enlèvement des Ordures Ménagères). Il convient de noter que le territoire n'envisage pas de hausse de taux d'imposition.

En l'absence de nouveaux transferts, seule l'application de la revalorisation forfaitaire est appliquée sur les contributions des communes au financement du territoire (+1,2%).

L'encours de la dette du budget est très faible sur le budget principal, un seul emprunt a été contracté à hauteur de 70 000€ à taux 0 auprès de la CDC (Caisse des Dépôts et Consignations). La capacité d'emprunt et d'investissement pour les années futures dépendra des marges de manœuvres dégagées en section de fonctionnement. Sur le budget annexe eau et assainissement, l'encours de la dette est de 20 M€, la majorité des emprunts ont un taux fixe. Pour mémoire la contribution de la commune au territoire est de 563 812 € en 2019.

- Les dépenses réelles totales 93,8 M€

Les dépenses de 2020 dans leur ensemble sont relativement stables et présentent une baisse de 6,6% en section de fonctionnement. La section d'investissement voit ses dépenses augmenter de 58% en lien avec le déploiement des compétences aménagement et renouvellement urbain. Dans la continuité des travaux entamés en 2019, l'année 2020 verra l'ouverture au public de plusieurs équipements dont la déchetterie et la recyclerie à Neuilly-sur-Marne. En matière d'aménagement l'engagement des études A103 et ex-RN34 sont prévues. 2020 sera marquée par une entrée en phase opérationnelle des NPNRU.

L'EPT a voté son budget lors de la séance du conseil territorial du 4 février.

### 3°) CONTEXTE A NEUILLY-SUR-MARNE

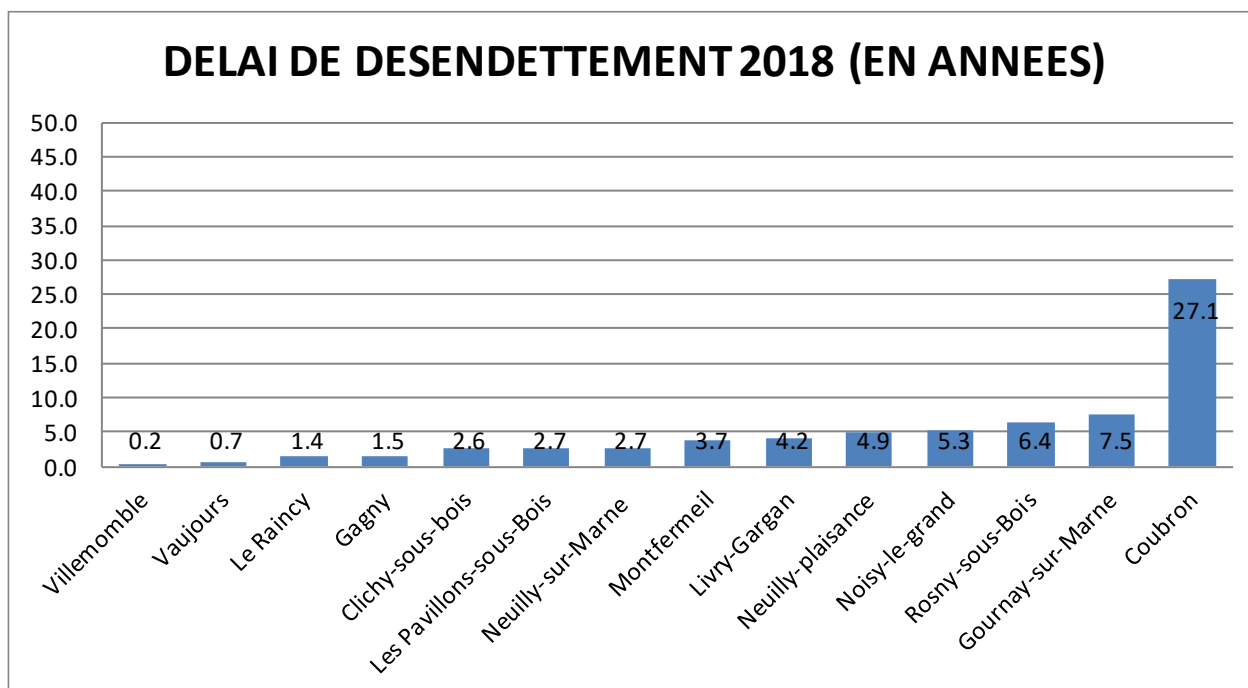
#### **A- La commune n'est pas endettée**

L'encours de la dette de la commune s'élève au 31 décembre 2019 à 3,4 M€ soit environ 98€/habitant et une capacité de désendettement de 1,3 ans :

en K€	2015	2016	2017	2018	2019 prov
<b>Encours de la dette au 31/12</b>	10 060	4 234	3 964	3 688	3 409
<b>annuité de la dette en capital</b>	0	266	270	275	280
<b>intérêts de la dette</b>	103	166	71	67	62
<b>Epargne brute</b>	5 949	3 232	3 413	1 487	2 622
<b>Encours au 31.12 / Epargne brute</b>	2.1	1.3	1.2	2.5	1.3

Au 31 décembre 2019, l'encours de la dette est composé d'un seul emprunt contracté pour 4,5 M€ à taux fixe de 1,70% en 2015 auprès du Crédit Mutuel.

A titre d'information, en 2018, parmi les 14 communes du Grand Paris Grand Est, Villemomble et Vaujours ne sont pas endettées. Coubron est la ville la plus endettée avec 27 années de délai de désendettement. Neuilly-sur-Marne est la 7<sup>ème</sup> ville la moins endettée :



#### B- La commune finance ses investissements par des recettes foncières

La commune bénéficie de recettes exceptionnelles d'investissement au titre des ventes foncières de la ZAC de Maison-Blanche depuis 2016. Elle a perçu 15 M€ en 2016, en 2017 et en 2018 ainsi que 5 M€ en 2019. Elle percevra en 2020, 5 M€ et 3,2 M€ en 2021.

Pour Neuilly-sur-Marne, le niveau d'investissement sur ces dernières années a été particulièrement important. Les recettes foncières dont bénéficie la commune, alimentent uniquement la section d'investissement et donnent lieu chaque année à des reports de crédits non consommés qui permettent de maintenir l'effort d'investissement dans les années à venir. Ce résultat est de 11,9 M€ au 31/12/2016, 19,5 M€ au 31/12/2017, 24,3 M€ au 31/12/2018 et de 19,7 M€ au 31/12 2019.

Les principales opérations d'investissement en cours, hors acquisitions foncières, pour le budget primitif 2020 s'élèvent à 21 M€.

A ces opérations doivent s'ajouter les reports pour 7,6 M€, la participation de la commune aux équipements publics de la ZAC de Maison-Blanche pour 1,2 M€ et des acquisitions foncières (8 M€) comprenant notamment le terrain du lycée.

L'ensemble de ces dépenses est principalement financé par le versement de l'aménageur de Maison-Blanche à hauteur de 5 M€, le FCTVA (2,2 M€), les subventions (3 M€), le résultat reporté (19 M€) ainsi que des cessions foncières pour 6,6 M€.

L'équilibre budgétaire envisagé aujourd'hui s'établit à 44 M€ en investissement à ce jour. La nouvelle équipe municipale devra se positionner sur le programme d'investissement du mandat à venir.

Cette situation de reconduction d'excédents d'investissements issus de cessions foncières exceptionnelles se traduit par un faible taux de réalisation des dépenses réelles d'investissement:

en K€	2015	2016	2017	2018	2019 prov
Dépenses Réelles d'Investissement (DRI)	19 674	16 326	14 683	16 901	19 711
DRI budgétisées	46 010	36 588	41 014	51 186	45 733
taux de réalisation	43%	45%	36%	33%	43%
Emprunt	4 500	0	0	0	0

Dans ce contexte, aujourd'hui la commune n'a pas besoin de dégager d'épargne pour financer ses investissements ni rembourser sa dette.

Cependant, une fois les recettes de Maison-Blanche épuisées, la commune aura besoin de nouveau de dégager une épargne permettant de maintenir l'effort d'investissement et de recourir à l'emprunt. Dans cette optique, le pilotage financier est orienté avec des objectifs limités de progression des dépenses de fonctionnement.

### C- La commune a un objectif de reconstitution d'épargne

Pour rappel, la prospective financière tient compte notamment:

- de la livraison de logements sur le site de Maison-Blanche (4115) et sur le site de Ville Evrard (2000),
- des recettes fiscales supplémentaires,
- de la livraison des équipements publics nouveaux (2 crèches, 2 groupes scolaires, des classes supplémentaires sur Chénier et Jean Jaurès),
- de l'impact sur la masse salariale du fait de l'augmentation de la population et des équipements nouveaux.

Les préparations budgétaires se construisent chaque année en limitant la progression des dépenses de personnel à 1% et 0% pour les autres dépenses de fonctionnement à périmètre constant.

L'objectif est de reconstituer l'épargne pour garantir les investissements au-delà des cessions foncières de Maison Blanche.

#### 1) L'évolution de la marge d'autofinancement

La chaîne de l'épargne de la commune sur ces 5 dernières années est la suivante :

#### CHAINE DE L'EPARGNE

K€	2015	2016	2017	2018	2019 prov
Produits de fct. courant	55 373	56 026	51 232	50 724	52 162
- Charges de fct. courant	49 554	51 617	48 150	49 369	49 488
<b>= EXCEDENT BRUT COURANT (EBC)</b>	<b>5 818</b>	<b>4 409</b>	<b>3 082</b>	<b>1 355</b>	<b>2 674</b>
<b>+ Solde exceptionnel large</b>	<b>240</b>	<b>-1 063</b>	<b>402</b>	<b>199</b>	<b>10</b>
= Produits exceptionnels larges*	394	1 609	591	368	1 800
- Charges exceptionnelles larges*	155	2 672	189	169	1 790
<b>= EPARGNE DE GESTION (EG)</b>	<b>6 058</b>	<b>3 346</b>	<b>3 484</b>	<b>1 554</b>	<b>2 684</b>
- Intérêts	109	114	72	67	62
<b>= EPARGNE BRUTE (EB)</b>	<b>5 949</b>	<b>3 232</b>	<b>3 413</b>	<b>1 487</b>	<b>2 622</b>
- Capital	0	266	270	275	280
<b>= EPARGNE NETTE (EN)</b>	<b>5 949</b>	<b>2 966</b>	<b>3 142</b>	<b>1 212</b>	<b>2 342</b>

Pour garder une situation financière saine sur le long terme, la commune doit dégager une épargne nette (=épargne brute déduction faite de l'annuité de la dette) suffisante permettant d'autofinancer au moins 30% de ses investissements (norme d'autofinancement standard).

en K€	2015	2016 sans MBL*	%	2017	%	2018	%	2019 prov	var 2018/2015 %	var 2019/2018 %
<b>Epargne nette</b>	5 949	2 966	-50%	3 142	6%	1 212	-61%	2 342	-80%	93%
<b>DRI</b>	19 674	16 326	-17%	14 683	-10%	16 901	15%	19 711	-14%	17%
<b>Epargne nette/DRI</b>	30%	18%	-40%	21%	18%	7%	-66%	12%	-76%	66%

\*Montant ne prenant pas en compte les écritures de cessions foncières de la ville à l'aménageur.

La marge d'autofinancement de la commune diminue de 80% sur la période 2015-2018. Alors qu'elle représentait 30% des investissements en 2015, elle n'est plus que de 7% en 2018. En effet sur cette période les dépenses ont une progression moyenne de 0,8% par an alors que les recettes diminuent en moyenne de 0,8% par an.

En 2019, la maîtrise de l'évolution des dépenses de fonctionnement accentuée sur ces dernières années permet de relever l'épargne qui progresse de 93% par rapport à 2018 et représente 12% des dépenses réelles d'investissement.

## 2) Perspective d'évolution des recettes

A ce stade de la préparation budgétaire, les principales recettes de fonctionnement de la commune (fiscalité et dotations) devraient être en hausse par rapport à 2019 (+1,90%). Une évolution comparable à celle de 2019 et qui s'explique par la dynamique fiscale sur le territoire de la commune et par une évolution sensible attendue sur le FSRIF (Fonds de Solidarité de la Région Ile-de-France). En effet la loi de finances relève le FSRIF de 20 millions d'euros et porte son montant global à 350 millions d'euros.

### - Fiscalité

Le coefficient de revalorisation des bases est fixé à 0,9% pour la TH et 1,2% pour la TFPB comme vu plus haut. L'évolution globale de la fiscalité est estimée à 1,88% sur la taxe d'habitation (TH), les taxes foncières sur le bâti (TFB) et non bâti (TFNB).

### - Dotations

La DSU (Dotation de Solidarité Urbaine) devrait progresser de 2,85%, le FSRIF de 6,37% et la DGF (Dotation Globale Forfaitaire) de 0,62%.

L'attribution de compensation versée par la métropole est maintenue à 6 118 810€ en 2020.

L'évolution des dotations, comme celle de la fiscalité, devrait être légèrement au-dessus de l'inflation prévisionnelle pour 2020 qui est de l'ordre de 1,2%.

FISCALITE	Produit 2019	estimé 2020	Evol %
<b>A ROLES</b>			
Taxe d'Habitation	11 991 863	12 220 000	1.90%
Taxe Foncière sur le non bâti	116 691	118 000	1.12%
Taxe Foncière sur le bâti	7 086 772	7 169 000	1.16%
Taxe Professionnelle ou CFE			
<b>TOTAL</b>	<b>19 195 326</b>	<b>19 507 000</b>	<b>1.62%</b>
<b>B ALLOCATIONS</b>			
Allocations Compensatrices TH	974 728	975 000	0.03%
Allocations Compensatrices TF	126 693	127 000	0.24%
Allocations Compensatrices TP			
<b>TOTAL</b>	<b>1 101 421</b>	<b>1 102 000</b>	<b>0.05%</b>
<b>C REVERSEMENT</b>			
Prélèvement au FNGIR	-3 687 609	-3 687 609	0.00%
<b>TOTAL</b>	<b>-3 687 609</b>	<b>-3 687 609</b>	<b>0.00%</b>
<b>TOTAL FISCALITE</b>	<b>16 609 138</b>	<b>16 921 391</b>	<b>1.88%</b>

DOTATIONS	Produit 2019	estimé 2020	Evol %
D.G.F.	5 404 281	5 438 000	0.62%
D.S.U.	4 799 028	4 936 000	2.85%
Fonds de Solidarité IDF	3 187 857	3 391 000	6.37%
<b>TOTAL DOTATIONS</b>	<b>13 391 166</b>	<b>13 765 000</b>	<b>2.79%</b>

FLUX FINANCIER MGP	Produit 2019 notifié	estimé 2020	Evol % (estimé- notifié)
Attribution de Compensation Métropolitaine	6 118 810	6 118 810	0.00%
<b>TOTAL FLUX FINANCIERS MGP</b>	<b>6 118 810</b>	<b>6 118 810</b>	<b>0.00%</b>

<b>TOTAL DES RECETTES</b>	<b>36 119 114</b>	<b>36 805 201</b>	<b>1.90%</b>
---------------------------	-------------------	-------------------	--------------

### 3) Perspective d'évolution des dépenses

#### a. Analyse rétrospective 2015-2018

A Neuilly-sur-Marne, les dépenses réelles de fonctionnement retrouvent en 2018 un niveau équivalent à celui de 2015 après une année 2016 exceptionnelle du fait de la mise en place du territoire Grand Paris Grand Est qui a généré un doublement de certains flux financiers.

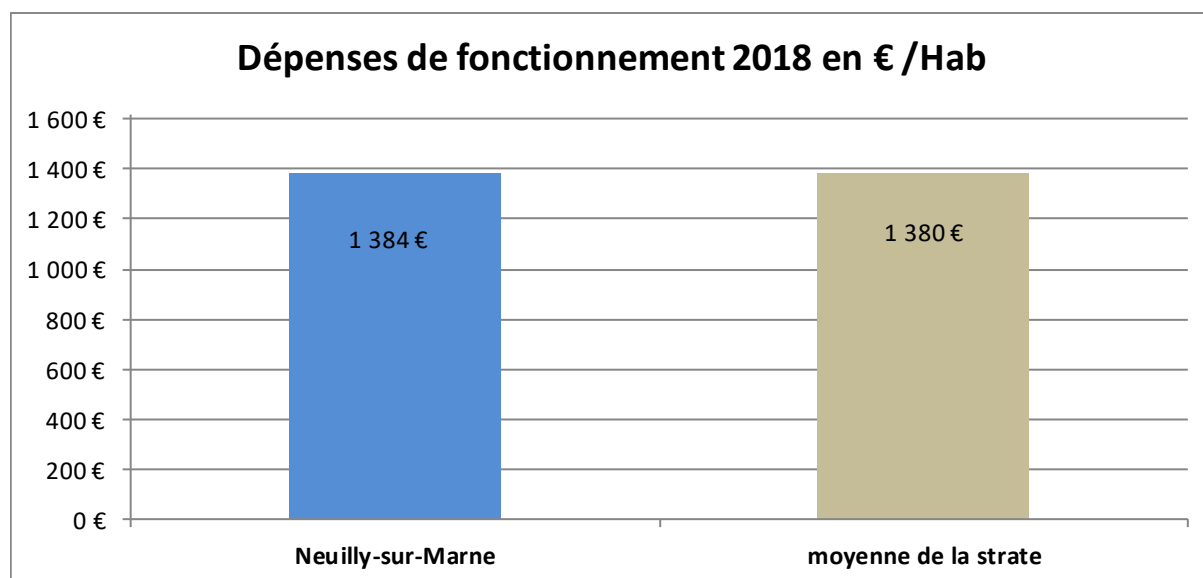
En 2019, elles sont en hausse de 3,5%, mais si on retranche le reversement de la subvention de la région perçue pour le compte de la société IDEX au titre des travaux de géothermie à hauteur de 1 719 000 €, les dépenses de fonctionnement sont stables (+0.03%).



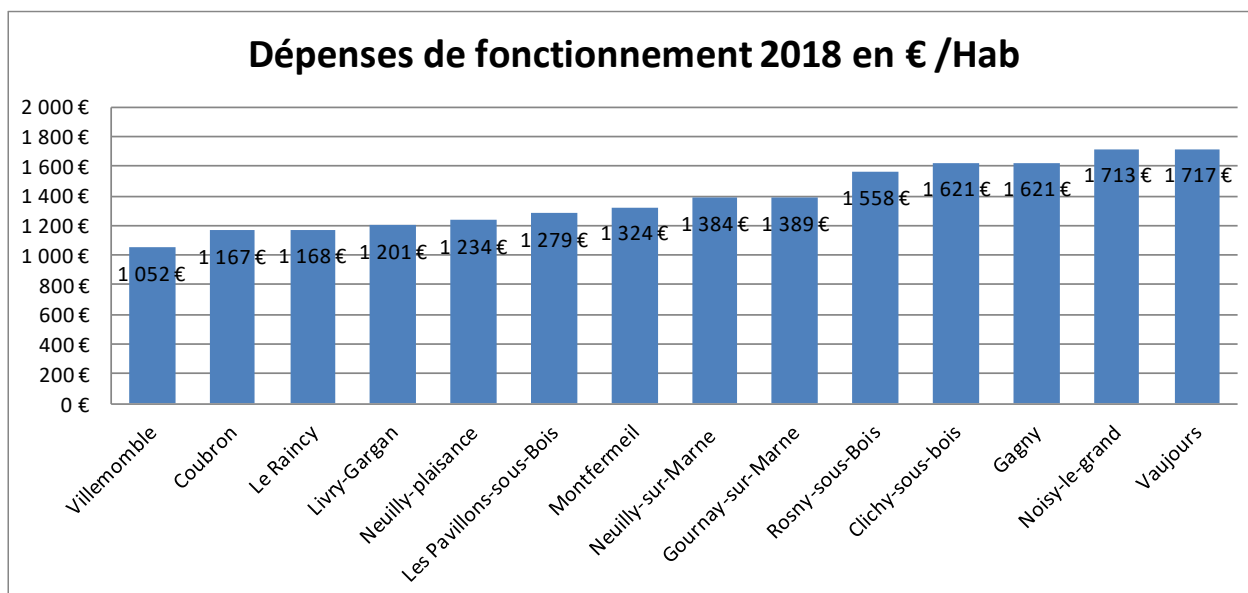
K€	2015	2016	2017	2018	2019 prov
Charges fct courant strictes	45 606	44 661	44 462	45 681	45 800
Charges à caractère général	12 762	11 736	10 493	11 020	11 300
Charges de personnel	29 214	29 049	30 185	30 150	29 900
Autres charges de gest° courante (yc groupes d'élus)	3 630	3 876	3 784	4 511	4 600
Autres charges fct courant	0	0	0	0	0
Atténuations de produits	3 948	6 956	3 688	3 688	3 688
<b>Charges fct courant</b>	<b>49 554</b>	<b>51 617</b>	<b>48 150</b>	<b>49 369</b>	<b>49 488</b>
Charges exceptionnelles larges *	155	2 672	189	169	1 790
<b>Charges fct hs intérêts</b>	<b>49 709</b>	<b>54 288</b>	<b>48 338</b>	<b>49 538</b>	<b>51 278</b>
Intérêts	109	114	72	67	62
<b>Charges de fonctionnement</b>	<b>49 818</b>	<b>54 403</b>	<b>48 410</b>	<b>49 605</b>	<b>51 340</b>

	Moy.	2016/15	2017/16	2018/17	2019/18
Charges fct courant strictes	0.1%	-2.1%	-0.4%	2.7%	0.3%
Charges à caractère général	-3.0%	-8.0%	-10.6%	5.0%	2.5%
Charges de personnel	0.6%	-0.6%	3.9%	-0.1%	-0.8%
Autres charges de gest° courante (yc groupes d'élus)	6.1%	6.8%	-2.4%	19.2%	2.0%
Autres charges fct courant	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Atténuations de produits	-1.7%	76.2%	-47.0%	0.0%	0.0%
<b>Charges fct courant</b>	<b>0.0%</b>	<b>4.2%</b>	<b>-6.7%</b>	<b>2.5%</b>	<b>0.2%</b>
Charges exceptionnelles larges *	84.4%	n.s.	-92.9%	-10.4%	959.1%
<b>Charges fct hs intérêts</b>	<b>0.8%</b>	<b>9.2%</b>	<b>-11.0%</b>	<b>2.5%</b>	<b>3.5%</b>
Intérêts	-13.2%	4.5%	-37.3%	-6.4%	-7.5%
<b>Charges de fonctionnement</b>	<b>0.8%</b>	<b>9.2%</b>	<b>-11.0%</b>	<b>2.5%</b>	<b>3.5%</b>

En 2018 le niveau de dépenses de la commune est conforme à celui des communes de même strate.



Une comparaison avec les 13 communes du territoire GPGE (Grand Paris Grand Est) place les dépenses de fonctionnement par habitant de Neuilly-sur-Marne en 8<sup>ème</sup> position. Elles correspondent à la moyenne du territoire qui est de 1 388€/habitant en 2018.



#### b. Evolution de la masse salariale

L'évolution de la masse salariale reste soumise à des mécanismes qui s'imposent à tout employeur : l'évolution des carrières (glissement vieillesse technicité – GVT) et les nouveaux textes de loi (modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations – PPCR, évolution du SMIC, ...).

Aussi, l'évolution de la masse salariale est la suivante :

	2015	2016	2017	2018	2019 prov	2020 projeté
Dépenses de personnels en K € BP	29 236	29 833	30 440	30 717	30 343	31 047
Dépenses de personnels en K € CA	29 214	29 048	30 184	30 150	29 858	
taux de réalisation	99.9%	97.4%	99.2%	98.2%	98.4%	
Evolution en % BP		2.0%	2.0%	0.9%	-1.2%	2.3%
Evolution en % CA		-0.6%	3.9%	-0.1%	-1.0%	

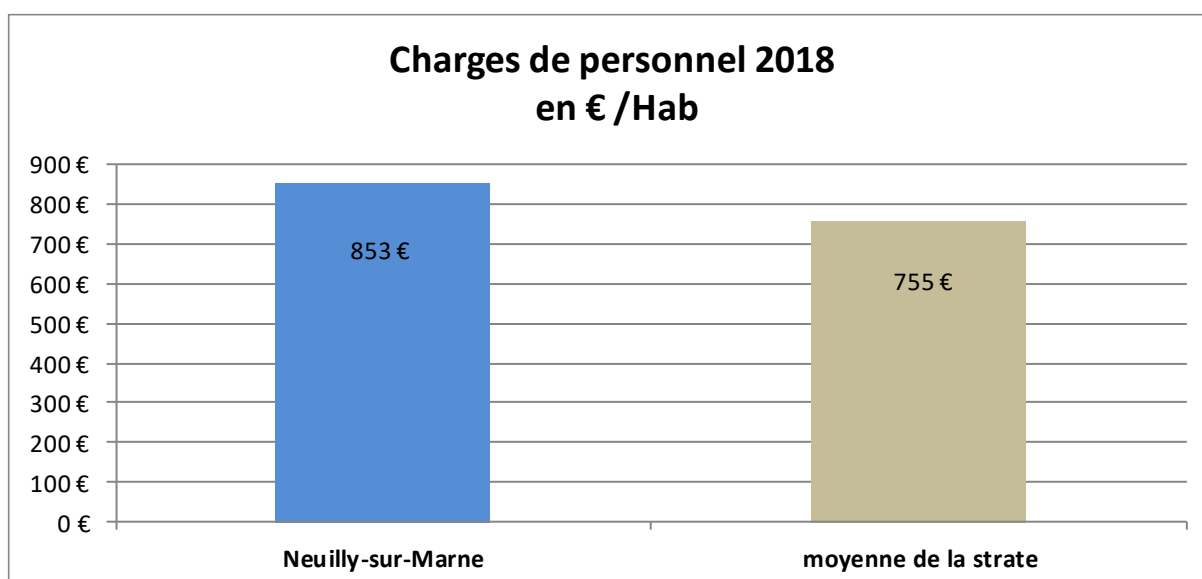
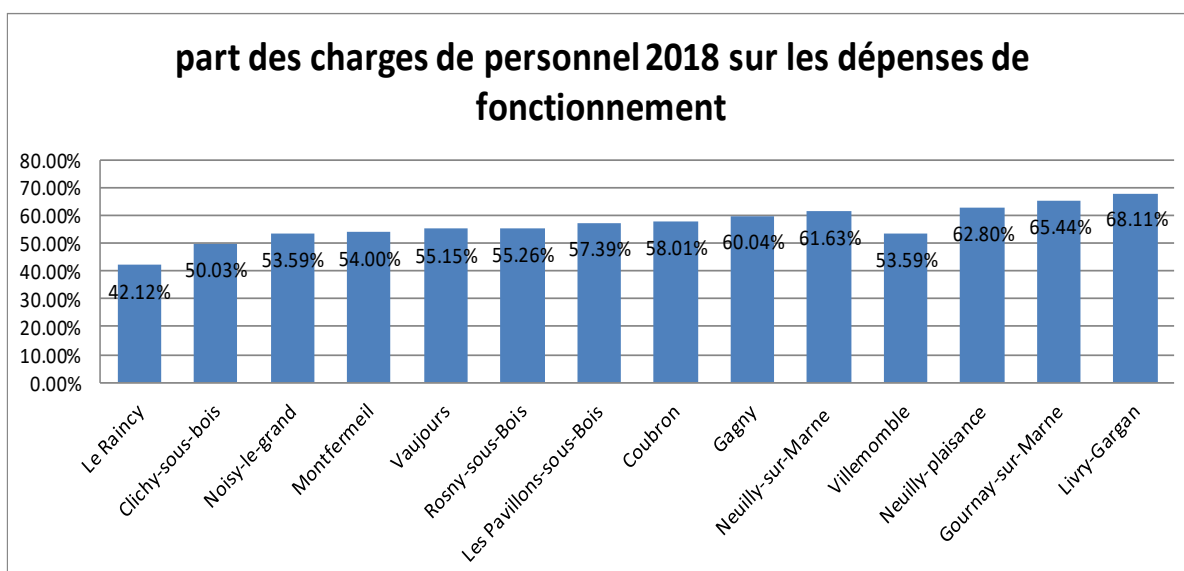
De 2013 à 2015, les évolutions de masse salariale sont marquées par des reprises en régie et l'engagement de la ville dans la mise en place d'emplois aidés :

- 2013 : reprise en régie de la patinoire et de la cuisine centrale ; création de 32 postes de contrats d'avenir,
- 2014 : création de 8 postes pour l'ouverture de la médiathèque ; mise en place des TAP (temps d'activité périscolaire),
- 2015 : reprise en régie de l'ANEL, reclassement catégorie C,
- 2016 : réforme territoriale pour les catégories B, création de 4 postes pour la mise en place des ASVP, 2 postes d'auxiliaires de puériculture, 22 emplois d'avenirs sortant du dispositif,
- 2017 : application du dispositif national PPCR (Plan Pour les Carrières et la Rémunération),
- 2018 : reprise en régie de la cyberbase, compensation de l'augmentation de la CSG par le biais d'une indemnité compensatrice, 2 créations de poste d'auxiliaire de puériculture, l'évolution du régime indemnitaire (RIFSEEP), transfert de la compétence renouvellement urbain, développement économique et aménagement à l'EPT,
- 2019 : poursuite du PPCR, 4 créations de poste d'ASVP, 1 création de poste d'ATSEM, un taux d'absentéisme global qui reste élevé, impliquant des CDD de remplacement à hauteur de 951.000 euros, mise en place du RIFSEEP, les élections européennes, 1 poste de direction

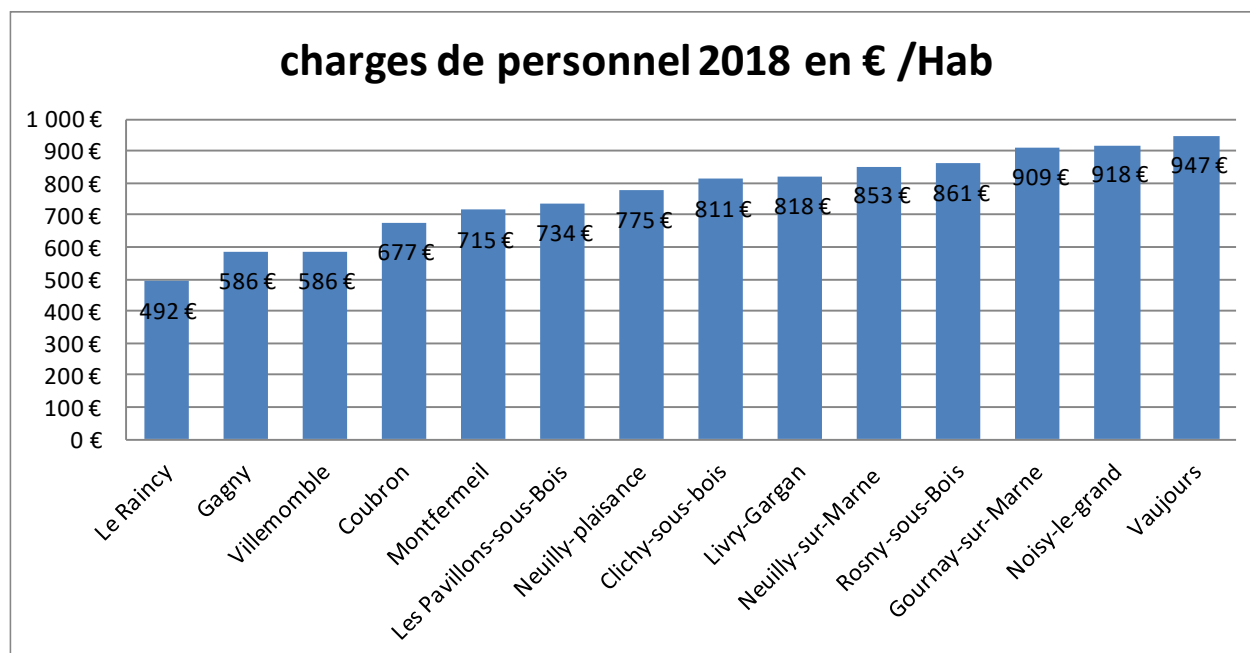
générale non remplacé, des coûts de remplacement en nette baisse (opérations de recrutement plus longues sur certains postes, recrutement sur un grade moins élevé), pas d'évolution de la valeur du point.

La préparation du budget de la masse salariale 2020 intègre l'adhésion progressive de la collectivité au GARP (assurance chômage), la mise en conformité du régime indemnitaire avec la réglementation, l'augmentation du coût de l'assurance risque accident-décès, la création de 2 postes d'ATSEM (1,5 ETP), 2 postes d'agent d'entretien et de restauration scolaire (1,5 ETP) et 1 poste de cuisinier pour tenir compte des ouvertures de classes (2 maternelles et 4 élémentaires), 1 poste de cuisinier à la crèche H. Dunant pour tenir compte de l'agrandissement de son office, les élections municipales. Le budget est en évolution de 2,3% par rapport à 2019. Sans l'adhésion GARP, l'évolution n'est plus que de 1,3% et conforme aux objectifs fixés.

Les frais de personnel pèsent pour 61,63% en 2018 sur l'ensemble des dépenses de fonctionnement. Les dépenses de personnel de la commune sont de 853 € / habitant. Ce niveau est 13% supérieur à la moyenne de la strate (755 € / habitant).



Une comparaison en 2018 avec les 13 communes de l'Établissement Public Territorial place les charges de personnel par habitant de Neuilly-sur-Marne en 10<sup>ème</sup> position. La moyenne du territoire est de 763€ par habitant :



L'évolution des effectifs entre 2015 à 2019, sur la base des effectifs présents et payés au 31/12 de chaque année, est la suivante :

Effectifs	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Titulaires</b>	559	558	577	592	613
<b>Contractuels</b>	165	156	173	170	150
<b>Assistants maternelles</b>	55	52	51	43	49
<b>Contrats d'avenir</b>	30	15	0	0	0
<b>Apprentis</b>	11	13	13	15	12
<b>Collaborateur de cabinet</b>	1	1	1	0	0
<b>TOTAL</b>	821	795	815	820	824

L'évolution des effectifs s'explique notamment par les éléments suivants :

- des réussites concours et des mises en stage directes d'agents en CDD poste vacant,
- des CDD de remplacement maintenus au même niveau que l'année 2017,
- des difficultés à recruter des assistantes maternelles,
- la création de 2 emplois d'apprentis,
- la reprise en régie de la cyberbase au 1/06/2018,
- quelques créations de poste dans le secteur médico-social et pour le service ASVP.

Les nouvelles dispositions de la loi NOTRe prévoient que le rapport d'orientations budgétaires précise « notamment l'évolution prévisionnelle et l'exécution des dépenses de personnel, des rémunérations, des avantages en nature et du temps de travail ». Le contenu de ce rapport devait faire l'objet d'un décret au premier trimestre 2016. En l'absence de parution de ce texte, il est convenu par circulaire préfectorale que la forme et le contenu de ces thématiques reste à la libre appréciation des collectivités.

Le budget 2020 est construit en tenant compte de l'augmentation des effectifs scolaires. Le temps de travail des agents de la collectivité est de 1607 heures annuelles réparties en 37 heures hebdomadaires avec 25 jours de congés et 12 jours de RTT dont un imposé (le lundi de pentecôte). Il est prévu d'étudier cette organisation afin de tenir compte de la loi de transformation de la fonction publique. La collectivité doit tendre vers la mise en place du RIFSEEP ; selon les arbitrages, cette mise en conformité avec la réglementation pourra avoir des impacts sur la masse salariale.

c. Evolution des autres dépenses de fonctionnement (en valeur et en comptabilité générale du budget)

Globalement, l'évolution des dépenses de fonctionnement sur les différentes directions regroupant les services municipaux est stable : +0,04%.

DIRECTIONS	FONCTIONNEMENT			
	BP 2019	BP 2020	var	%
RB CCAS	3 500	3 500	0	0.00%
DGA CAB	519 628	520 200	572	0.11%
DGA SPL	1 023 088	1 022 783	-305	-0.03%
DGAJI	2 712 663	2 771 219	58 556	2.16%
DGST	6 845 610	6 868 350	22 740	0.33%
SCES RESSOURCES	1 514 087	1 438 193	-75 894	-5.01%
<b>TOTAL</b>	<b>12 618 576</b>	<b>12 624 245</b>	<b>5 669</b>	<b>0.04%</b>

Les nouvelles dispositions relatives au débat d'orientations budgétaires issues de la loi de programmation des finances publiques pour les années 2018 à 2022 imposent à chaque collectivité territoriale de présenter ses objectifs concernant l'évolution des dépenses réelles de fonctionnement exprimés en valeur, en comptabilité générale de la section. Au global et à ce stade de la préparation budgétaire, le budget 2020 affiche une hausse de 1,5% qui s'explique par des dépenses de personnel qui tiennent compte de la création de postes liées à la livraison d'équipements nouveaux et de la mise en place de l'assurance chômage :

DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT			
Chapitre	BP 2019	BP 2020 (provisoire)	%
011 - CHARGES A CARACTERE GENERAL	12 080 415.00	12 079 085.00	-0.01%
012 - CHARGES DE PERSONNEL	30 342 505.00	31 046 993.00	2.32%
014 - ATTENUATIONS DE PRODUITS	3 687 609.00	3 687 609.00	0.00%
65 - AUTRES CHARGES DE GESTION COUR	4 517 478.00	4 655 707.00	3.06%
66 - CHARGES FINANCIERES	62 404.00	57 597.00	-7.70%
67 - CHARGES EXCEPTIONNELLES	100 900.00	100 900.00	0.00%
68 - DOTATIONS AUX AMORTISSEMENTS	67 000.00		-100.00%
<b>TOTAL</b>	<b>50 858 311.00</b>	<b>51 627 891.00</b>	<b>1.51%</b>

L'équilibre budgétaire envisagé aujourd'hui s'établit à 58,76 M€ pour la section de fonctionnement.

#### **4°) LES BUDGETS ANNEXES**

##### **A- Port de plaisance :**

Le budget du port de plaisance se compose essentiellement des dépenses de fonctionnement nécessaires à la bonne gestion de cet équipement. Les recettes proviennent principalement de la location des anneaux. Le résultat global provisoire 2019 est de 162 560 €. Le budget 2020 s'équilibre en section de fonctionnement à 150 000 € et à 190 000 € en investissement.

##### **B- Camping Corse :**

Le budget du camping Corse se compose également des dépenses de fonctionnement nécessaire à la bonne gestion de cet équipement. Les recettes proviennent principalement de la location des emplacements. Le résultat global provisoire 2019 est de 23 520 €. Le budget 2020 s'équilibre en section de fonctionnement à 70 000 € et à 47 000 € en investissement.

##### **C- Centre équestre :**

Le budget du centre équestre est préparé selon les règles de la nomenclature M4 des services à caractères industriel et commercial. Il s'équilibre obligatoirement en dépenses et recettes sans intervention du budget principal de la commune.

Conformément à l'article L.2224-1 du CGCT et par délibération du conseil en date du 19 décembre 2018, la commune subventionne les travaux en cours de restructuration du centre équestre ainsi que la perte d'exploitation liée à ces travaux. Le résultat provisoire 2019 est de 477 740 €. Le budget 2020 s'équilibre en section de fonctionnement à 660 000 € et à 754 000 € en investissement.

##### **D- Cité artisanale :**

Dans un souci de soutien au développement économique, la commune a souhaité favoriser la création et le développement d'activités génératrices d'emplois dans le quartier des Fauvettes grâce à la construction de la cité artisanale, rue Raymond Poincaré. Cet équipement, situé en Zone Franche Urbaine, comporte 12 locaux ainsi que 35 places de stationnement. Le budget 2020 correspond à la 10<sup>ème</sup> année de fonctionnement, il se monte à 140 000 € environ pour la section de fonctionnement et 1 M€ pour la section d'investissement à ce stade de la préparation budgétaire.

##### **E- Restaurations manifestations diverses :**

Ce budget comptabilise la restauration servie à l'occasion des manifestations sportives organisées au sein de la patinoire ainsi que la restauration de Neuilly-Plage.

La gestion de ce budget relève d'un Service Public Industriel et Commercial (SPIC) et nécessite d'être comptabilisée dans un budget annexe de type M4.

Il s'équilibre obligatoirement en dépenses et recettes sans intervention du budget principal de la commune. Le résultat global provisoire 2019 est de -1 400 €. Le budget 2020 s'équilibre en section de fonctionnement à 59 000€.

La tenue du débat d'orientations budgétaires est obligatoire dans les communes de plus de 3 500 habitants. Il participe à l'information des élus et des habitants. Il n'a pas de caractère décisionnel mais constitue un moment de débats entre élus et un exercice de transparence vis-à-vis de la population.

L'ensemble des orientations ayant été données, les élus sont invités à débattre et délibérer.

Monsieur le Maire précise que le budget sera voté par la nouvelle équipe qui disposera ainsi du pouvoir de décision pour apporter d'éventuelles modifications aux orientations présentées.

Monsieur Bakhtiari souligne un point positif lié à la situation de la ville ci-dessus présentée, concernant son faible endettement. Il fait observer également que la section d'investissement est à l'équilibre avec un montant de 44M€. En revanche, il s'inquiète du financement des investissements communaux par les recettes foncières. Il évoque une diminution croissante des recettes d'investissement entre 2016 et 2021 liées à la vente des terrains de Maison-Blanche. Compte tenu de cette baisse, Monsieur Bakhtiari s'interroge sur les mesures prises pour l'investissement et la gestion patrimoniale de la commune pour les années à venir.

Monsieur Tavet se questionne pour sa part sur les mécanismes proposés par la loi de finance notamment sur les garanties dont la commune dispose pour la compensation évolutive. Monsieur le Maire répond que l'Etat s'est engagé au travers de la loi.

Monsieur Tavet s'interroge ensuite sur la nature des fragilités sociales importantes pour Grand Paris Grand Est. Il évoque la situation de Noisy-le-Grand Mont-Est notamment par la désertification des structures sociales. Monsieur Mahéas indique que ces fragilités sont connues. Pour répondre à la situation de Noisy-le-Grand, Monsieur le Maire explique que la commune est en pleine mutation et que le taux du bâti est très important. Il invite Monsieur Tavet à se référer au rapport annexé pour plus de détails et à consulter le rapport de l'EPT Grand Paris Grand Est.

Monsieur Tavet s'inquiète également des offres de garde d'enfants qui, selon lui, restent insuffisantes et demande quels sont les moyens envisagés pour répondre à cette demande. Monsieur le Maire explique que la ville compte de nombreuses maisons d'assistantes maternelles (MAM) et que deux crèches supplémentaires vont être construites. Il précise également que le nombre d'assistantes maternelles sur le territoire est important, ce qui permet de répondre à un grand nombre de demandes.

Les élus approuvent, par 32 voix POUR (Le Groupe majoritaire des socialistes et des républicains - La Gauche rassemblée), 2 CONTRE (Pour Neuilly, Notre Ville) et 2 ABSTENTIONS (Mmes AMOZIGH et AMAR) les orientations budgétaires de la commune pour l'année 2020.

### **3) GARANTIE D'EMPRUNTS A LA SEMINOC – ACQUISITION DE LOGEMENTS RUE D'ARTOIS ET BOULEVARD DU MARECHAL FOCH**

#### **A- 5 RUE D'ARTOIS**

Madame Rein explique aux membres de l'assemblée que la SEMINOC s'est portée acquéreur de 8 logements dont un local de 130 m<sup>2</sup> loué à des assistantes maternelles et une vingtaine de places de stationnement situés 5 rue d'Artois.

Cette acquisition est estimée à 1 200 000 € HT pour 904 m<sup>2</sup> habitables soit 1 340 € le m<sup>2</sup>. Cette opération a fait l'objet d'une demande de financement auprès de la Caisse d'Epargne à hauteur de 600 000 €.

Les caractéristiques du prêt consentie par la Caisse d'Epargne sont les suivantes :

<b>Caractéristiques</b>	
Montant	<b>600 000 €</b>
Durée d'amortissement	<b>20 ans</b>
Périodicité des échéances	<b>Annuelle</b>
Taux d'intérêt	<b>1,13 %</b>
Base de calcul : 30/360	

#### **B- 28 à 30 BIS BOULEVARD DU MARECHAL FOCH**

Madame Rein évoque que la SEMINOC envisage d'acquérir en vente en l'état futur d'achèvement (VEFA), 15 logements et 15 places de stationnement dans un immeuble à construire sis 28 à 30 bis boulevard du Maréchal Foch.

Le prix de cette acquisition s'élève à 2 459 772 € HT pour 878,49 m<sup>2</sup> de surface habitable soit 2 800 € HT le prix du m<sup>2</sup>. Pour cette opération, la SEMINOC prévoit 1 000 000 € de fonds propres et contracte un emprunt de 2 000 000 € auprès de la Caisse d'Epargne.



Les caractéristiques du prêt consentie par la Caisse d'Epargne sont les suivantes :

<b>Caractéristiques</b>	
Montant	<b>2 000 000 €</b>
Durée d'amortissement	<b>40 ans</b>
Périodicité des échéances (constantes)	<b>Annuelle</b>
Taux d'intérêt Base de calcul : 30/360	<b>1,60 %</b>

En contrepartie de ces garanties, il sera réservé à la commune un contingent de 20 % représentant :

- 2 logements pour le 5 rue d'Artois,
- 3 logements pour les 28 à 30 bis avenue du Maréchal Foch.

Afin d'obtenir ces prêts, la SEMINOC sollicite l'octroi de la garantie de la commune.

Monsieur Bakhtiari demande s'il s'agit de logements existants ou en cours de construction ?

Monsieur Mahéas répond en rappelant la chronologie des opérations pour la rue d'Artois notamment. Les logements destinés à la gendarmerie ont été gérés par la ville après la mesure de suppression du gouvernement de Monsieur Sarkozy. Puis la SEMINOC a proposé de les racheter pour mettre en location ces logements à caractère social, avec un barème de location social.

Concernant les biens situés boulevard du Maréchal Foch, Monsieur le Maire explique que les prix d'achats de ces pavillons étaient très onéreux. Ceci est contraire à la position de la municipalité pour qui le but est de faciliter l'accès à la propriété sur le territoire et de conserver les zones pavillonnaires. La ville a donc préempté le dernier pavillon pour acquérir ce bien à un prix de vente raisonnable afin de construire les 15 logements sociaux. Monsieur le Maire conclut en indiquant le souhait municipal de conserver les zones pavillonnaires et indique que les constructions envisagées ne dépasseront pas 4 étages.

Le Conseil Municipal, par 34 voix POUR (Le Groupe majoritaire des socialistes et des républicains – La Gauche rassemblée - Mmes AMOZIGH et AMAR) et 2 CONTRE (Pour Neuilly, Notre Ville) décide :

- d'accorder sa garantie pour le remboursement des emprunts mentionnés ci-dessus,
- d'autoriser la signature :
  - o des contrats de prêts avec la SEMINOC ayant pour objet de fixer les conditions dans lesquelles s'exerceront ces garanties, par Monsieur le Maire,
  - o des conventions de réservation des logements par Monsieur le Maire.

#### 4) GARANTIE D'EMPRUNTS A LA SOCIETE CDC HABITAT SOCIAL – ZAC MAISON-BLANCHE

Monsieur Le Tallec rappelle que la société CDC HABITAT SOCIAL (ex-EFIDIS) a signé deux actes de vente en état futur d'achèvement pour l'acquisition de logements familiaux situés dans la ZAC Maison-Blanche (îlot 1A-4Ba) :

- le 03 août 2018, avec la SCI NEUILLY SUR MARNE MAISON BLANCHE KB pour 48 logements,
- le 25 septembre 2018, avec le promoteur EIFFAGE pour 28 logements.

Pour financer la construction de ces logements, la société d'HLM a souscrit, auprès de la Caisse des Dépôts et Consignations, trois prêts selon les caractéristiques financières, charges et conditions comme suit :

N° de contrat	Montants	Nombre de Lignes du prêt
101252	1 560 198 €	3
101258	5 137 726 €	4
101086	820 849 €	3

#### A – VENTE CONCLUE AVEC LA SCI NEUILLY SUR MARNE MAISON BLANCHE KB

Les 48 logements sont répartis comme suit :

- 7 logements financés par un Prêt Locatif Aidé d'Intégration (PLAI) et PLAI foncier,
- 29 logements financés par un Prêt Locatif à Usage Social (PLUS) et PLUS foncier,
- 12 logements financés par un Prêt Locatif Social (PLS), PLS foncier et un Prêt Relance pour le Logement Social (PRLS).

Les caractéristiques des prêts consentis par la Caisse des Dépôts et Consignations sont les suivantes :

Contrat n°101252

Caractéristiques	PLS	PLS foncier	PRLS
Montant de la ligne du prêt	327 295 €	654 046 €	578 857 €
Durée du prêt	40 ans	60 ans	15 ans
Index <sup>(1)</sup>	Livret A	Livret A	Livret A
Marge fixe sur index	1,01%	1,01%	0,6%
Taux d'intérêt <sup>(2)</sup>	1,76%	1,76%	1,35%
Périodicité	Annuelle	Annuelle	Annuelle
Profil d'amortissement	Amortissement déduit (intérêts différés)	Amortissement déduit (intérêts différés)	Amortissement prioritaire (échéance déduite)
Taux de progressivité des échéances	0%	1%	-

(1) A titre indicatif et sans valeur contractuelle, la valeur de l'index à la date du contrat de prêt est de 0.75 % (livret A)

(2) Le(s) taux indiqué(s) est (sont) susceptible(s) de varier en fonction des variations de l'index de la ligne de prêt.

**Contrat n°101258**

<b>Caractéristiques</b>	<b>PLAI</b>	<b>PLAI foncier</b>	<b>PLUS</b>	<b>PLUS foncier</b>
Montant de la ligne du prêt	659 803 €	466 209 €	1 646 996 €	2 364 718 €
Durée du prêt	40 ans	60 ans	40 ans	60 ans
Index <sup>(1)</sup>	Livret A	Livret A	Livret A	Livret A
Marge fixe sur index	-0.2 %	0.47 %	0.58 %	0.47 %
Taux d'intérêt <sup>(2)</sup>	0.55 %	1.22 %	1,58%	1.22 %
Périodicité	Annuelle	Annuelle	Annuelle	Annuelle
Profil d'amortissement	Amortissement déduit (intérêts différés)	Amortissement déduit (intérêts différés)	Amortissement déduit (intérêts prioritaires)	Amortissement déduit (intérêts différés)
Taux de progressivité des échéances	0 %	1 %	0 %	1%

(1) A titre indicatif et sans valeur contractuelle, la valeur de l'index à la date du contrat de prêt est de 0.75 % (livret A)

(2) Le(s) taux indiqué(s) est (sont) susceptible(s) de varier en fonction des variations de l'index de la ligne de prêt.

En contrepartie de ces garanties, 20 % des logements seront réservés au contingent de la ville, soit 10 logements.

**B – VENTE CONCLUE AVEC EIFPAGE**

Les 28 logements sont répartis comme suit :

- 4 logements financés par un Prêt Locatif Aidé d'Intégration (PLAI) et PLAI foncier,
- 17 logements financés par un Prêt Locatif à Usage Social (PLUS) et PLUS foncier,
- 7 logements financés par un Prêt Locatif Social (PLS), PLS foncier et un Prêt Relance pour le Logement Social (PRLS).

Les caractéristiques du prêt consenti par la Caisse des Dépôts et Consignations sont les suivantes :

**Contrat n°101086**

<b>Caractéristiques</b>	<b>PLS</b>	<b>PLS foncier</b>	<b>PRLS</b>
Montant de la ligne du prêt	214 422 €	403 395 €	203 032 €
Durée du prêt	40 ans	60 ans	15 ans
Index <sup>(1)</sup>	Livret A	Livret A	Livret A
Marge fixe sur index	1,06%	1,06%	0,6%
Taux d'intérêt <sup>(2)</sup>	1,81%	1,81%	1,35%
Périodicité	Annuelle	Annuelle	Annuelle
Profil d'amortissement	Amortissement déduit (intérêts différés)	Amortissement déduit (intérêts différés)	Amortissement prioritaire (échéance déduite)
Taux de progressivité des échéances	0%	1%	-

(1) A titre indicatif et sans valeur contractuelle, la valeur de l'index à la date du contrat de prêt est de 0.75 % (livret A)

(2) Le(s) taux indiqué(s) est (sont) susceptible(s) de varier en fonction des variations de l'index de la ligne de prêt.

En contrepartie de cette garantie, 21 % des logements seront réservés au contingent de la ville, soit 6 logements.

De ce fait et afin d'obtenir ces prêts, la société CDC HABITAT SOCIAL sollicite l'octroi de la garantie d'emprunt de la commune.

Le Conseil Municipal par 34 voix POUR (Le Groupe majoritaire des socialistes et des républicains - La Gauche rassemblée - Mmes AMOZIGH et AMAR) et 2 CONTRE (Pour Neuilly, Notre Ville) décide :

- d'accorder sa garantie pour le remboursement des emprunts mentionnés ci-dessus,
- d'autoriser la signature :
  - o des contrats de prêts avec la société CDC HABITAT SOCIAL ayant pour objet de fixer les conditions dans lesquelles s'exerceront ces garanties, par Monsieur le Maire, ou son représentant,
  - o des conventions de garantie d'emprunt et de réservation des logements par Monsieur le Maire, ou son représentant.

#### **5) REAMENAGEMENT DE GARANTIES D'EMPRUNTS ACCORDEES A SEINE-SAINT-DENIS HABITAT**

Monsieur Audebert rappelle que la loi de finance 2018 a instauré la mise en place de la réduction de loyer de solidarité (RLS) à compter du 1<sup>er</sup> février 2018. Cette loi impose à Seine-Saint-Denis Habitat de compenser la baisse des APL touchées par ses locataires, ce qui a pour conséquence la diminution chaque année de 10 % de ses recettes locatives, soit environ 11 M€ par an. Cela correspond à sa capacité d'autofinancement qui se trouve ainsi réduit à néant.

Au titre des mesures prévues pour compenser cette baisse, le gouvernement propose, en partenariat avec la Caisse des dépôts et consignations, d'allonger la dette des organismes d'HLM pour diminuer les annuités d'emprunt.

C'est la raison pour laquelle Seine-Saint-Denis Habitat sollicite le réaménagement de la garantie accordée concernant 8 prêts pour un montant total de 13 264 660,52 €. Pour information, les prêts initiaux ont été garantis par la ville entre 2013 et 2014.

Les nouvelles conditions du prêt sont les suivantes :

#### Contrat de prêt réaménagé par l'avenant n°103148

Ligne de prêt	Année de réalisation	Libellé	Montants réaménagés (€)	% de garantie	Durée de remboursement après réaménagement	Périodicité des échéances	Indice	Taux d'intérêt actuariel annuel phase amort 1/ phase amort 2	Taux de progressivité d'amortissement (%)
5012931	2013	esplanade de Rambouillet	941 704,50	100,00	35 ans	annuelle	Livret A	0,600 /-	/
5012932	2013	esplanade de Rambouillet	203 608,43	100,00	45 ans	annuelle	Livret A	0,600 /-	/
5021966	2013	rue de Suffren	1 839 582,35	100,00	35 ans	annuelle	Livret A	0,600 /-	/
5021967	2013	rue de Suffren	849 175,04	100,00	45 ans	annuelle	Livret A	0,600 /-	/
5050346	2014	rue d'Artois	2 911 888,26	100,00	36 ans	annuelle	Livret A	0,600 /-	/
5050347	2014	rue d'Artois	1 001 240,07	100,00	46 ans	annuelle	Livret A	0,600 /-	/
1249230	2013	avenue Winston Churchill	3 970 667,31	100,00	44 ans	annuelle	Livret A	0,600 /-	/
1249231	2013	avenue Winston Churchill	1 546 794,56	100,00	34 ans	annuelle	Livret A	0,600 /-	/

**TOTAL 13 264 660,52**

Les durées des différents contingents communaux sont également prolongées par rapport aux durées définies dans ledit avenant.

Le Conseil Municipal, par 34 voix POUR (Le Groupe majoritaire des socialistes et des républicains – La Gauche rassemblée - Mmes AMOZIGH et AMAR) et 2 CONTRE (Pour Neuilly, Notre Ville) accorde le réaménagement des garanties ci-dessus mentionnées et d'autoriser Monsieur le Maire à signer l'avenant de réaménagement de prêts avec Seine-Saint-Denis Habitat et tous les documents s'y rapportant.

#### **6) CONVENTION AVEC LA CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES RELATIVE A L'ACCUEIL DES ENFANTS EN SITUATION DE HANDICAP**

Madame Martial évoque que l'accueil des enfants porteurs de handicap est une préoccupation de la municipalité depuis plusieurs années. Les structures et les services de droit commun leur sont ouverts et les règlements intérieurs prévoient leur intégration, ainsi que la mise en place des Projets d'Accueil Individualisés.

Pour cette raison la commune s'est engagée depuis 2014 dans un partenariat avec la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) afin d'obtenir des financements pour l'accueil des enfants en situation de handicap dans les établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE). La dernière convention s'est achevée au 31 décembre 2018. Ces conventions définissaient et encadraient les modalités d'intervention et de versement des aides financières attribuées à la ville, porteur du projet.

Durant ces 5 années, les aides financières ont représenté :

<b>Année</b>	<b>Montant</b>
<b>2014</b>	20 600 €
<b>2015</b>	22 400 €
<b>2016</b>	24 100 €
<b>2017</b>	25 800 €
<b>2018</b>	25 800 €

La CAF souhaite poursuivre cette action en faveur de l'accueil des enfants en situation de handicap en proposant l'attribution de subventions réparties par année d'exercice de la manière suivante :

<b>Année</b>	<b>Montant</b>
<b>2019</b>	30 000 €
<b>2020</b>	30 000 €
<b>2021</b>	30 000 €
<b>2022</b>	30 000 €

Afin de contractualiser le partenariat, il est nécessaire de signer une nouvelle convention couvrant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2022.

La question est soumise au vote et adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.

## **7) AVENANT N°1 A LA CONVENTION AVEC LE CCAS – GESTION DU CENTRE SOCIAL LOUISE MICHEL**

Madame Lecuyer rappelle que par délibération du 20 novembre 2019, le conseil municipal autorisait la signature d'une convention avec le CCAS pour la gestion du Centre Social Louise Michel dans ses nouveaux locaux.

En raison du retard de livraison du bâtiment devant accueillir l'équipement, il est nécessaire de modifier par voie d'avenant la rédaction de l'article 2 « *Durée – Résiliation* » de la convention ainsi :

Ancienne rédaction	Nouvelle rédaction
La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter du 1er décembre 2019. Elle sera renouvelable ensuite annuellement par tacite reconduction, sauf la faculté pour le bailleur et pour le locataire de la dénoncer avant l'expiration de chaque période annuelle au moins trois mois à l'avance. À tout moment, les parties pourront convenir d'un commun accord de l'aménagement de la présente convention par un avenant.	La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter de la livraison du centre social Louise Michel par la société BATIGERE. Cette livraison sera actée par un procès-verbal de livraison. Elle sera renouvelable ensuite annuellement par tacite reconduction, sauf la faculté pour le bailleur et pour le locataire de la dénoncer avant l'expiration de chaque période annuelle au moins trois mois à l'avance.

Ce sera également l'occasion de préciser à l'article 5 « *Charges et conditions* » qu'en ce qui concerne la consommation d'eau, le compteur d'eau sera au nom de la Commune qui facturera la consommation d'eau annuellement au CCAS.

Les autres dispositions de la convention restent inchangées.

Le Conseil Municipal décide à l'unanimité des membres présents et représentés :

- d'approuve les termes de l'avenant n°1 à la convention entre la commune et le CCAS relative à la gestion du Centre Social Louise Michel,
- d'autorise Monsieur le Maire à signer ledit avenant ainsi que tout document s'y afférent.

## **8) CREATION D'UN JARDIN PARTAGE SUR LA HAUTE-ILE**

Monsieur Trégouët explique que la ville souhaite encourager le développement de jardins collectifs. Il s'agit de jardins de proximité créés à l'initiative d'habitants regroupés en association qui souhaitent se retrouver pour jardiner ensemble. La charte municipale « Jardins partagés nocéens » jointe en annexe rappelle les principes et les objectifs à atteindre afin de générer du lien social à travers des pratiques culturelles respectueuses de l'environnement :

LES PRINCIPES	LES ENGAGEMENTS
Création de lien social et démarche participative	Ouverture au public
Respect de l'environnement	Convivialité
Fonction économique	Communication
	Fonctionnement
	Gestion du site

Dans ce cadre, l'association « Un jardin sur l'île » a sollicité la commune afin de mettre à disposition, à titre provisoire un terrain pour la création de ces jardins partagés. Le projet de l'association s'inscrit dans les objectifs de la municipalité en permettant à ses membres de partager des moments de convivialité et échanger leur savoir-faire sur les bonnes pratiques horticoles.

Ainsi, la ville propose de mettre à la disposition de l'association une emprise de terrain d'environ 220 m<sup>2</sup> sise sur la parcelle AT 8 de la Haute Île. En contrepartie l'association s'engage à assurer une ouverture régulière au public, à s'associer aux manifestations municipales ayant un caractère environnemental et réaliser des animations autour du jardinage. La mise à disposition est consentie à titre gracieux au regard du caractère à but non lucratif de l'association et de la satisfaction d'un intérêt général local.

Ce partenariat se formalise par la signature d'une convention couvrant la période du 16 mars 2020 au 15 mars 2023.

La question est soumise au vote et adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.

#### **9) ACQUISITION D'UNE EMPRISE DE TERRAIN POUR LA CONSTRUCTION D'UN LYCEE ET D'UN EQUIPEMENT SPORTIF**

Monsieur le Maire explique que l'Etablissement Public de Santé de Ville Evrard cède à la commune une emprise d'environ 18 545 m<sup>2</sup>, cadastrée AT14p, pour la construction d'un lycée d'enseignement général et d'un équipement sportif communal de type gymnase, au prix de 3 340 000 € hors taxe auquel s'ajoute une indemnité de remploi de 335 000 € compte tenu de l'emplacement réservé.

L'emprise de terrain est à ce jour estimée à environ 18 545 m<sup>2</sup>, et fera l'objet d'une division de la parcelle AT14, et d'un mesurage plus précis de la part d'un géomètre-expert mandaté à cet effet.

Le Conseil municipal décide, à l'unanimité des membres présents et représentés :

- l'acquisition du terrain situé 202 avenue Jean Jaurès, d'une emprise d'environ 18 545 m<sup>2</sup>, cadastré AT14p, au prix de 3 340 000 € hors taxe auquel s'ajoute une indemnité de remploi de 335 000 €, en vue de la construction d'un lycée et d'un équipement sportif,
- la signature l'acte authentique, ainsi que tous les actes nécessaires au transfert de propriété par Monsieur le Maire, ou en son absence le premier maire adjoint.

## **10) VENTE DE DEUX LOTS DE LA CITE ARTISANALE**

Monsieur Oliveira rappelle que la commune a réalisé la construction d'une cité artisanale en Zone Franche Urbaine, avenue Raymond Poincaré destinée à accueillir des artisans et petites entreprises. Elle comporte 12 lots dont 8 appartiennent à la ville. Ces derniers sont mis en location.

Deux sociétés travaillant dans le domaine du bâtiment ont manifesté un intérêt pour acquérir deux lots au sein de la cité artisanale. Les négociations ont abouti à la proposition de vente suivante :

Lots	Surface	Adresse	Acquéreurs	Prix
lot n°2	320 m <sup>2</sup>	7 bis, rue Raymond Poincaré	société TRABAT	<b>504 020 €</b>
lot n°10	183 m <sup>2</sup>	1 ter, rue Raymond Poincaré	société P.E.L	<b>311 000 €</b>

Il est précisé que ces locaux sont actuellement vacants et pourront donc être vendus libre de toute occupation.

Il est proposé aux élus d'autoriser :

- la vente des lots n°2 et 10 respectivement situés 7 bis et 1 ter, rue Raymond Poincaré ;
- Monsieur le Maire à signer l'acte authentique et tous les actes nécessaires à la réalisation de cette vente.

Monsieur Bakhtiari demande si les modalités du cadre général de la cité artisanale resteront inchangées.

Monsieur le Maire répond que les lots de la cité artisanales ont vocation à être vendus car l'objectif est d'accueillir de nouvelles entreprises et de créer des emplois.

La question est soumise au vote et adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.

## **11) VENTE D'UN ANCIEN CHEMIN RURAL SITUE CHEMIN DU PRINCE**

Monsieur le Maire rappelle que la commune est propriétaire d'un terrain de 29 m<sup>2</sup> entre les parcelles AB 27 et AB 447, situé au niveau de la rue du Prince. Ce terrain est un ancien chemin rural qui a été déclassé du domaine public et non cadastré.

La ville a proposé aux riverains d'acquérir ce chemin en décembre 2019.

Un riverain a répondu favorablement à la proposition de la commune. Ainsi, un accord a été conclu pour vendre ce terrain au prix de 8 000 €.



Le Conseil Municipal autorise à l'unanimité des membres présents et représentés:

- la vente du terrain de 29 m<sup>2</sup> sis chemin du Prince entre les parcelles AB 27 et AB 447, au prix de 8 000 €,
- la signature de l'acte authentique et tous les actes liés à ce transfert de propriété, par Monsieur le Maire, ou en son absence son premier adjoint.

### **12) RETROCESSION COMPLEMENTAIRE DES DELAISSES DE L'OPERATION STADE FAUVETTES - PARCELLE AL 273 SISE 5 RUE D'ARTOIS**

Monsieur Méheust rappelle qu'en mai 1963, la commune a signé une convention avec la SEMEASO concernant l'opération d'aménagement de la zone d'habitation du Stade Fauvettes. La SEM a été placée en liquidation de biens en juillet 1981. Suite au jugement du tribunal de Commerce du 22 janvier 1997, la commune a obtenu que lui soient restitués tous les actifs connus et inconnus de l'opération Stade Fauvettes.

Par acte administratif du 31 décembre 1997, la SEMEASO a donc restitué les divers biens immobiliers et mobiliers résultant de l'opération de concession. Dans cet acte, il est indiqué que les parties « *conviennent qu'au cas où il révélerait un bien inconnu à ce jour et ne figurant pas à ce titre dans la masse active, la commune...en serait néanmoins seul propriétaire* ».

Dans le cadre de la vente du bien sis 5 rue d'Artois, dont une part de l'emprise foncière est constituée d'une partie de la parcelle AL 273, faisant l'objet d'une division en deux parcelles (AL 529 et AL 530), il est apparu qu'aucune formalité n'a été enregistrée au service de la publicité foncière attestant la propriété de la commune.

Il est donc nécessaire de rédiger un acte rectificatif pour régulariser la situation de la parcelle AL 273.

La question est soumise au vote et adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.

### **13) ADHESION A L'ASSOCIATION DES BIBLIOTHECAIRES DE FRANCE**

Madame Fadhuile explique que l'Association des Bibliothécaires de France (ABF), fondée le 22 avril 1906 et reconnue d'utilité publique sous le nom d'Association des Bibliothécaires Français par décret du 12 avril 1969, a pour but, en dehors de toute orientation politique, philosophique, confessionnelle ou syndicale :

- de faire vivre et animer la communauté professionnelle des bibliothécaires ;
- de placer les bibliothèques au cœur de la société, en leur donnant un rôle essentiel dans l'accès de tous à l'information, à l'éducation, à la culture et aux loisirs, et dans la promotion de la lecture ;
- de réfléchir et prendre position sur toutes les questions d'ordre scientifique, technique et administratif concernant les bibliothèques et leur personnel ;
- de proposer aux autorités concernées un projet de promotion et de développement des bibliothèques de toute nature ;
- de représenter les bibliothèques françaises auprès des institutions et organismes français étrangers et internationaux et favoriser les échanges avec les collègues des autres pays ;

- de favoriser par tout moyen et toute forme tant au niveau national qu'au niveau local (coordination, affiliation, inter-association...) les rapprochements avec les associations aux vocations et buts voisins.

L'adhésion à l'ABF permet de bénéficier

- d'un réseau national de professionnels échangeant sur les pratiques et l'évolution des médiathèques et du métier de bibliothécaires,
- d'une voix lors de votes en assemblée générale,
- de la gratuité pour deux représentants de la collectivité pour participer aux journées d'étude,
- d'un tarif préférentiel pour deux représentants de la collectivité au congrès de l'ABF annuel.

Cette adhésion est conclue du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2020. Ainsi, le montant de la cotisation s'élève à 260€ et sera inscrit au budget primitif 2020.

L'assemblée décide à l'unanimité des membres présents et représentés :

- d'approuver l'adhésion de la ville à l'Association des Bibliothécaires de France,
- d'autoriser Monsieur le Maire à signer le bulletin d'adhésion à l'Association des Bibliothécaires de France,
- d'autoriser le versement à l'Association de la somme de 260€ au titre de l'année 2020.

#### **14) PERSONNEL COMMUNAL : PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE - ENFANT EN SITUATION DE HANDICAP**

Madame Salhi rappelle que le conseil municipal a délibéré pour déterminer les modalités d'attribution d'avantages sociaux accordés au personnel communal. Actuellement, les prestations suivantes sont mises en œuvre :

- versement d'une allocation aux parents d'enfants handicapés ou infirmes âgés de moins de 20 ans : 165,02 € par mois
- versement d'une aide financière pour les séjours d'enfants :
  - en centre de vacances avec hébergement : 7,58 € pour les enfants de – 13 ans et 11,47 € pour les enfants de 13 ans à 18 ans
  - en centres de vacances spécialisés pour enfants handicapés : 21,61 € par jour dans la limite de 45 jours par an.

Une circulaire du 24 décembre 2019 relative aux prestations interministérielles d'action sociale à réglementation commune permet de compléter ces prestations par une allocation pour les jeunes adultes handicapés poursuivant des études ou un apprentissage entre 20 et 27 ans. Il s'agit de faciliter ainsi l'intégration sociale des enfants handicapés ou atteints d'une maladie chronique d'agents de la Fonction Publique.

L'attribution de cette allocation doit répondre aux critères suivants :

- être âgés entre 20 et 27 ans et justifier de la qualité d'étudiant, d'apprenti ou de stagiaire au titre de la formation professionnelle,
- en cas de maladie chronique ou d'infirmité constitutive de handicap (reconnu par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel COTOREP) :
  - la prestation est attribuée si les jeunes adultes ne bénéficient pas de l'allocation aux adultes handicapés, ni de l'allocation compensatrice,

- les parents peuvent prétendre à cette allocation sur avis d'un médecin agréé par l'administration. En cas d'avis défavorable, les parents peuvent demander qu'une nouvelle expertise soit effectuée par un autre médecin agréé. Si le désaccord entre les parents et le service gestionnaire persiste, les premiers peuvent former un recours devant la commission de réforme compétente, saisie en qualité d'instance consultative d'appel.

L'allocation est versée mensuellement au taux de 30% de la base mensuelle de calcul des prestations familiales. Elle est également versée au cours des mois de vacances scolaires et pendant le mois complet où l'enfant atteint ses 27 ans.

Il est donc demandé au Conseil Municipal de compléter sa politique d'attribution d'avantages sociaux en direction de son personnel communal en validant :

- ❖ la mise en place d'une allocation spéciale pour les jeunes adultes atteints d'une maladie chronique ou d'un handicap tel que présenté ci-dessus ;
- ❖ les conditions de versement s'y rapportant.

La question est soumise au vote et adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.

#### **15) PERSONNEL COMMUNAL : CONVENTION AVEC LE CIG POUR LA PERIODE PREPARATOIRE AU RECLASSEMENT**

Madame Vieux-Combe rappelle que le reclassement des fonctionnaires intervient lorsque l'état physique de l'agent ne lui permet plus de remplir ses fonctions dans l'emploi occupé, mais lui permet d'exercer d'autres activités. Depuis le décret n° 2019-172 du 5 mars 2019, l'administration est tenue de proposer à son agent une période de préparation audit reclassement (PPR), après avis du comité médical. Il s'agit d'un accompagnement vers un nouvel emploi compatible avec l'état de santé de l'agent.

Si l'agent accepte la PPR, il bénéficiera de périodes de formation, d'observation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes, pendant une durée maximale d'un an.

La compétence reclassement étant désormais partagée entre l'autorité territoriale et le centre interdépartemental de gestion (CIG) petite couronne, la signature d'une convention tripartite avec l'agent sera nécessaire. Elle définira le contenu de la PPR, les modalités de mise en œuvre, de suivi et fixera le terme.

Cette PPR est composée de 5 phases :

**1. Remobilisation** de l'agent par des dispositifs de co-développement, notamment proposés au CIG

**2. Développement de la connaissance des métiers de la fonction publique**, avec la mise en place de réunions d'information, et de stages d'immersion en collectivités

**3. Entraînement** aux entretiens, et ateliers CV et lettres de motivation

**4. Accompagnement individuel à la définition d'un projet professionnel** et aide à la recherche d'un poste de reclassement

**5. Accompagnements spécifiques** proposés pour les agents présentant des handicaps particuliers, nécessitant une expertise externe

Les trois premières prestations sont incluses dans le coût de l'affiliation au CIG petite couronne. L'accompagnement individuel sera pour sa part facturé 2 500 € à la ville. Les accompagnements spécifiques seront assurés par un prestataires externe, sur proposition de devis.

La question est soumise au vote et adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.

#### **16) PERSONNEL COMMUNAL : MODIFICATION DU TABLEAU DES EFFECTIFS**

Madame Mazzucco rappelle que conformément à la loi du 26 janvier 1984, les emplois de chaque collectivité sont créés par l'organe délibérant. Il appartient donc au Conseil Municipal de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services. En cas de réorganisation des services ou de suppression d'emploi, la décision est soumise à l'avis préalable du Comité Technique.

Les modifications soumises à l'assemblée ont été présentées à l'avis du Comité Technique du 25 février 2020. Elles sont récapitulées dans le tableau joint en annexe.

L'incidence financière de ces mesures s'élève à 157 920 €.

La question est soumise au vote et adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.

#### **17) VŒU DU CONSEIL MUNICIPAL POUR LA DENOMINATION D'EQUIPEMENTS ET BATIMENTS PUBLICS EN L'HONNEUR DE PERSONNALITES CONTEMPORAINES**

Monsieur le Maire rappelle que la dénomination d'un équipement municipal relève de la compétence du conseil municipal qui, en vertu de l'article L. 2121-29 du code général des collectivités territoriales « *règle par ses délibérations les affaires de la commune* »

Sur ce fondement, le conseil municipal peut délibérer afin d'honorer un contemporain en donnant son nom à un équipement ou bâtiment municipal. Il est néanmoins conseillé de respecter les principes suivants :

- ❖ agir dans le respect de la vie privée : ce droit s'applique lorsque la personnalité honorée est vivante. Il s'éteint par contre au décès de la personne concernée. Par conséquent, l'utilisation du nom d'une personne décédée pour dénommer un lieu ou équipement public n'est donc pas subordonnée au consentement des ayants droits. Néanmoins, la commune peut contacter les ayants droits si elle souhaite recueillir leur avis préalablement à la délibération du conseil municipal ;
- ❖ être conforme à l'intérêt public local : la dénomination ne doit être de nature ni à provoquer des troubles à l'ordre public, ni à heurter la sensibilité des personnes, ni à porter atteinte à l'image de la ville ou du quartier concerné ;
- ❖ respecter le principe de neutralité du service public qui s'oppose à ce que soient apposés sur les édifices publics des signes symbolisant la revendication d'opinions politiques, religieuses ou philosophiques.

Plusieurs équipements ou bâtiments municipaux ne sont pas dénommés actuellement, d'autres devront dans le futur être baptisés. Peuvent ainsi être évoqués :

- le centre équestre
- la patinoire
- la salle des 24 arpents

- la salle de l'Avenir
- le parc du Croissant Vert
- le stade d'athlétisme
- la ferme pédagogique
- le théâtre de verdure
- l'équipement sportif rue F. Mauriac.

Dans ce contexte, le Conseil Municipal peut attribuer à ces équipements le nom de personnalités de Neuilly-sur-Marne qui ont œuvré et/ou continuent à œuvrer pour l'intérêt général local et contribuent ainsi au développement de la ville.

La question est soumise au vote et adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.

## **18) RAPPORT SUR APPLICATION DES ARTICLES L.2122.22 ET L.2122.23 DU CODE GENERAL DES COLLECTIVITES TERRITORIALES**

Plusieurs décisions sont intervenues depuis la dernière séance de l'assemblée communale. Elles concernent :

### **1. Finances et budget** -----

- 1.1. Vente d'un équidé appartenant au centre équestre pour un montant de 1 000 €.
- 1.2. Suppression de la régie d'avances « 'animation culturelle » de la bibliothèque.
- 1.3. Demande de subventions pour la construction d'un équipement sportif de proximité avenue François Mauriac auprès :
  - 1.3.1. du Conseil Régional d'Ile-de-France
  - 1.3.2. de la Métropole du Grand Paris via le Fonds d'Investissement Métropolitain (FIM)
  - 1.3.3. du Conseil Départemental de la Seine-Saint-Denis.

Le coût total de l'opération s'élève à 2 072 000 € HT.

### **2. Affaires générales** -----

- 2.1. Signature d'un contrat avec la SARL FIESTAMANIA pour l'animation de la soirée des vœux au personnel communal le 18 janvier 2020. Le montant de la prestation est de 3 519 € TTC.
- 2.2. Signature d'une convention avec l'association des secouristes français Croix-Blanche de Gagny et Neuilly-sur-Marne pour un dispositif prévisionnel de secours dans le cadre des vœux aux seniors le 26 janvier 2020. La prestation s'élève à 350 €.

### **Foncier et juridique** -----

#### 2.3. Signature de différents actes :

Acte	Type de bien	Adresse	Surface (m <sup>2</sup> )	Redevance d'occupation (hors charges)
Contrat de location	pavillon	9 ter rue Pierre Brossolette	82	850 €
	local communal	1B rue du 19 mars 1962	100	331,13 €
Convention d'occupation à titre précaire	appartement	9 quater rue Pierre Brossolette	29,55	411 €

2.4. Signature d'une convention de mise à disposition à titre gracieux de la salle municipale de l'Avenir située au 46 avenue de Maison-Blanche. Cette mise à disposition est consentie du 3 février 2020 jusqu'au 31 mars 2020.

2.5. Désignation du cabinet d'avocats Sartorio-Lonqueue-Sagalovitsch & associés pour l'accompagnement de la commune dans l'exécution des documents contractuels liés au transfert de l'opération d'aménagement de la ZAC de Maison-Blanche à l'EPT Grand Paris Grand Est.

### **3. Culture** -----

#### 3.1. Signature de contrats pour différents spectacles pour l'année 2020, à la médiathèque :

Prestataire	Intitulé du spectacle	Dates	Montant de la prestation
Association l'Afrique dans les oreilles	Flopy	15 janvier	869,84 € TTC
Association Commediamsuse	Terrain à bâtir	25 janvier	642 € net
Association Mots et Couleurs	La géométrie des silences	1 <sup>er</sup> février	800 € TTC
SARL Tohu Bohu	Balade contée au fil de l'eau	05 février	900 € TTC
Association M'L'Art	OUM PA PA	08 mars	4 000 € TTC

### **4. Marchés publics** -----

4.1. Signature d'un avenant au contrat de maintenance du logiciel BOKEH avec la société AFI pour le service de la médiathèque. La prestation annuelle s'élève à 300 € TTC.

#### 4.2. Signature d'avenants :

Avenant au Marché	Société (montant initial HT)	Lot	Observations	Plus-value (+) / moins-value (-)	Nouveau montant du marché (HT)
MAPA 2019-802 Rénovation du parking Saint-Germain	PLAMON ET CIE (807 781 €)	n°1	- démolition et reprise du coulage du béton afin de pérenniser les acrotères et la façade en serrurerie - évacuation des déchets situés sous la rampe rue Berry	+ 28 976,08 €HT	<b>836 757,08 €</b>
	SAS LUMAGE (134 768 €)	n°4	- remplacement total du chemin de câbles Enedis	+ 12 968,30 €HT	<b>147 736,30 €</b>
MAPA 2019-804 Création d'un théâtre de verdure – Plaine des Cerisiers	ID VERDE AGENCE IDF EST TRAVAUX (418 801,57 €)	-	- traitement des remblais de catégorie différente en déchetterie	+ 8 076,11 €HT	<b>426 877,68 €</b>
MAPA 2019-81 Travaux de terrain de football synthétique au stade Foulon	ELECTRIC 77 (98 550 €)	n°2	- installation de 4 projecteurs supplémentaires - suppression des armoires de commande déportée et des armoires en pied de mat	+ 15 579 €HT - 9 425 €HT	<b>104 704,00 €</b>

#### 4.3. Signature de marchés :

Marchés	Date avis d'appel à concurrence	Date limite des offres	Critères d'examen	Nombre d'entreprises ayant répondu à la consultation	Offre économique et avantageuse retenue
MAPA 2019-809-3 Fourniture de papier d'impression	24/07/2019	09/09/2019	-	0	<b>RVL BUREAUTIQUE SERVICE</b> (accord cadre à bons de commande sans minimum et sans maximum)
MAPA 2019-821 Fourniture de consommables : ouate, essuyage et usage unique	13/11/2019	06/12/2019	prix (60%) valeur technique (25%) échantillons (15%)	5	<b>MR NET</b> (accord cadre à bons de commande avec minimum de 10 000 €HT et avec maximum de 180 000 € HT)
MAPA 2019-829 Démolition et décontamination amiante et plomb de bâtiments communaux	10/12/2019	13/01/2020	prix (60%) valeur technique (40%)	9	<b>PREMYS Agence BRUNEL</b> (accord cadre à bons de commande sans minimum et avec maximum de 1 000 000 € HT)

#### 4.4. Signature du marché : MAPA 2019- 822 : Parc des 33H – Aménagement du pôle CTE :

Lots	Date avis d'appel à concurrence	Date limite des offres	Critères d'examen	Nombre d'entreprises ayant répondu à la consultation	Offre économique et avantageuse retenue
n°1 : VRD	04/11/2019	05/12/2019	Prix (40%) valeur technique (60%)	2	<b>ALPHA TP</b> montant de 93 944 € HT
n°2 : Maçonnerie, Serrurerie, Plomberie, Electricité				1	<b>PLAMON et CIE</b> montant de 151 343,20 € HT
n°3 : Clôtures				3	<b>SAS CLOTURE ENVIRONNEMENT</b> montant de 21 201,20 € HT
n°4 : Construction d'un hangar				1	<b>SAS A JAMES</b> montant de 54 000 € HT
n°5 : Bâtiments modulaires				1	<b>SAS MODULE CREATION</b> Montant de 207 300 € HT

Les élus prennent acte des informations transmises.

#### **19) QUESTION ORALE : Quel est le bilan des 6 années passées au sein du Conseil Municipal ?**

Monsieur Bakhtiari, évoque son expérience au cours de ce mandat au sein de l'assemblée en tant que président du groupe « Pour Neuilly, notre Ville » où il a pu porter ses convictions politiques. L'objectif était de défendre une vision juste pour les Nocéens afin de favoriser le développement de la commune. Il souligne que 90% des questions soumises en séance étaient consensuelles, d'ordre administratifs et légitimes. Mais 10% d'entre elles étaient sensibles d'un point de vue économique, social et en matière de sécurité. Monsieur Bakhtiari termine son discours en témoignant son profond respect républicain à Monsieur Mahéas pour son investissement, aussi bien personnel que politique, depuis de nombreuses années au sein de la municipalité nocéenne. Il salue et remercie au nom du groupe, l'ensemble des membres du Conseil Municipal.

Monsieur le Maire répond qu'il félicite et remercie, malgré les divergences politiques, l'ensemble des membres du Conseil pour son investissement, sa mixité et son engagement. Monsieur Mahéas conclut ce Conseil Municipal, en rappelant qu'il est nécessaire de prôner la démocratie et la tolérance pour une évolution positive pour la ville de Neuilly-sur-Marne.

Plus aucune question ne figurant à l'ordre du jour, la séance est levée à 21h45.

Fait à Neuilly-sur-Marne, le 05 mars 2020.

**Le Maire,**  
**Signé : Jacques MAHEAS**



### Annexe n°1 - Tableau récapitulatif des modifications du tableau des effectifs

Service	Suppression	Création	Intitulé poste	Motivation
DGST	ATSEM principal de 2ème classe	Adjoint administratif principal de 2ème classe	Assistante Construction et patrimoine bâti	Suite à sa mobilité interne, l'agent titulaire du poste sollicite son changement de filière et demande son intégration dans le cadre d'emplois des adjoints administratifs.
CPB		Technicien principal 1 <sup>ère</sup> classe	Ingénieur conception et réalisation de construction	La vacance d'un poste d'ingénieur a été présentée au précédent CT. L'agent recruté a réussi son concours d'ingénieur ; il est actuellement titulaire du grade de technicien principal de 1 <sup>ère</sup> classe. Cette création temporaire permet sa mutation ; il est concomitamment détaché pour stage dans le grade d'ingénieur. A sa titularisation, cette création temporaire sera supprimée.
CTB		1 adjoint administratif principal de 1 <sup>ère</sup> classe – temps complet - catégorie C	Adjoint administratif et financier	Création de poste temporaire afin de pallier une absence possiblement longue du titulaire du poste. Cette création permet de satisfaire un souhait de changement de poste d'un agent faisant actuellement partie des effectifs du service habitat.
PMI	1 cadre de santé	1 puéricultrice de classe normal	Directrice de centre de PMI	Mutation du précédent titulaire du poste et tient compte du grade de l'agent recruté.
Personnel de service et des écoles	Adjoint technique territorial	ATSEM principal de 2 <sup>ème</sup> classe	ATSEM	Réussite au concours interne de l'agent, qui exerce déjà les fonctions d'ATSEM. Nomination au 1 <sup>er</sup> avril 2020.

Personnel de service et des écoles	1 adjoint technique – Temps non complet (17h30) – catégorie C	1 adjoint technique – Temps non complet (15h30) – catégorie C	Agent d’entretien et de restauration scolaire	Modification du temps travail du poste pour répondre aux besoins d’organisation du service.
Personnel de service et des écoles	1 adjoint technique – Temps non complet (16h30) – catégorie C	1 adjoint technique – Temps non complet (15h30) – catégorie C	Agent d’entretien et de restauration scolaire	Modification du temps travail du poste pour répondre aux besoins d’organisation du service.
Personnel de service et des écoles	1 adjoint technique – Temps non complet (25h) – catégorie C	1 adjoint technique – Temps non complet (15h30) – catégorie C	Agent d’entretien et de restauration scolaire	Modification du temps travail du poste pour répondre aux besoins d’organisation du service.
Scolaire et périscolaire		1 adjoint d’animation – Temps non complet (12h30) – catégorie C	Animateur périscolaire	Redéploiement du poste budgétaire au bénéfice du service affaires scolaires et périscolaires (suite au regroupement des métiers d’animateur au sein d’un seul et même service).
Scolaire et périscolaire	1 adjoint technique principal 2 <sup>ème</sup> classe – Temps complet – catégorie C	1 adjoint d’animation principal de 2 <sup>ème</sup> classe – Temps complet – catégorie C	Animateur périscolaire	Suite à sa mobilité interne, l’agent titulaire du poste sollicite son changement de filière et demande son intégration dans le cadre d’emplois des adjoints administratifs.
Finances		1 adjoint administratif – Temps complet – catégorie C	Gestionnaire de dépenses	Le précédent titulaire du poste est parti en disponibilité et fera valoir ses droits à la retraite au 1/11/2020, date à laquelle son poste budgétaire sera supprimé. Dans cette attente, il est nécessaire de créer un poste afin de le remplacer.
Finances	1 rédacteur principal de 1 <sup>ère</sup> classe	1 attaché – Temps complet – catégorie A	Responsable adjoint	Avis favorable de la collectivité et de la CAP au titre de la promotion interne

ECT	1 adjoint administratif – Temps complet – catégorie C	1 attaché – Temps complet – catégorie A	Responsable du pôle touristique	Redéploiement du poste budgétaire de la DGST au bénéfice du service ECT. L'agent qui occupait précédemment cet emploi était en congé parental au moment de l'établissement de la délibération « année zéro ».
Conservatoire Musique	1 assistant enseignement artistique – temps non complet (19h50) – catégorie B	1 assistant enseignement artistique – temps non complet (20h00) – catégorie B	Professeur de musique	Demande de réduction du taux d'emploi d'un agent du conservatoire. Réaffectation des heures en fonction des besoins du service.
Conservatoire Musique	1 assistant enseignement artistique – temps non complet (11h30) – catégorie B	1 assistant enseignement artistique – temps non complet (12h15) – catégorie B	Professeur de musique	Demande de réduction du taux d'emploi d'un agent du conservatoire. Réaffectation des heures en fonction des besoins du service.
Conservatoire Musique	1 assistant enseignement artistique – temps non complet (5h30) – catégorie B	1 assistant enseignement artistique – temps non complet (6h00) – catégorie B	Professeur de musique	Demande de réduction du taux d'emploi d'un agent du conservatoire. Réaffectation des heures en fonction des besoins du service.
Conservatoire Musique	1 assistant enseignement artistique – temps non complet (14h45) – catégorie B	1 assistant enseignement artistique – temps non complet (15h00) – catégorie B	Professeur de musique	Demande de réduction du taux d'emploi d'un agent du conservatoire. Réaffectation des heures en fonction des besoins du service.
Conservatoire Musique	1 assistant enseignement artistique principal de 1 <sup>ère</sup> classe – temps non complet (5h40) – catégorie B	1 assistant enseignement artistique principal de 1 <sup>ère</sup> classe – temps non complet (4h00) – catégorie B	Professeur de musique	Demande de réduction du taux d'emploi de l'agent en poste.
Cuisine centrale	1 adjoint technique – temps complet – catégorie C	1 adjoint technique principal 2 <sup>ème</sup> classe – temps complet – catégorie C	Agent de cuisine	Après une réussite à l'examen professionnel, la collectivité a émis un avis favorable à cet avancement de grade.

Habitat	1 adjoint administratif principal de 1 <sup>ère</sup> classe – temps complet - catégorie C	1 adjoint administratif - temps complet - catégorie C	Agent d'accueil Habitat	Changement de poste du précédent titulaire et tient compte du grade de l'agent à recruter.
CTE		3 adjoints techniques – temps complet – catégorie C	Agent polyvalent	Mise en place de 3 postes de volant afin de pallier l'absentéisme volatile non prévisible.