



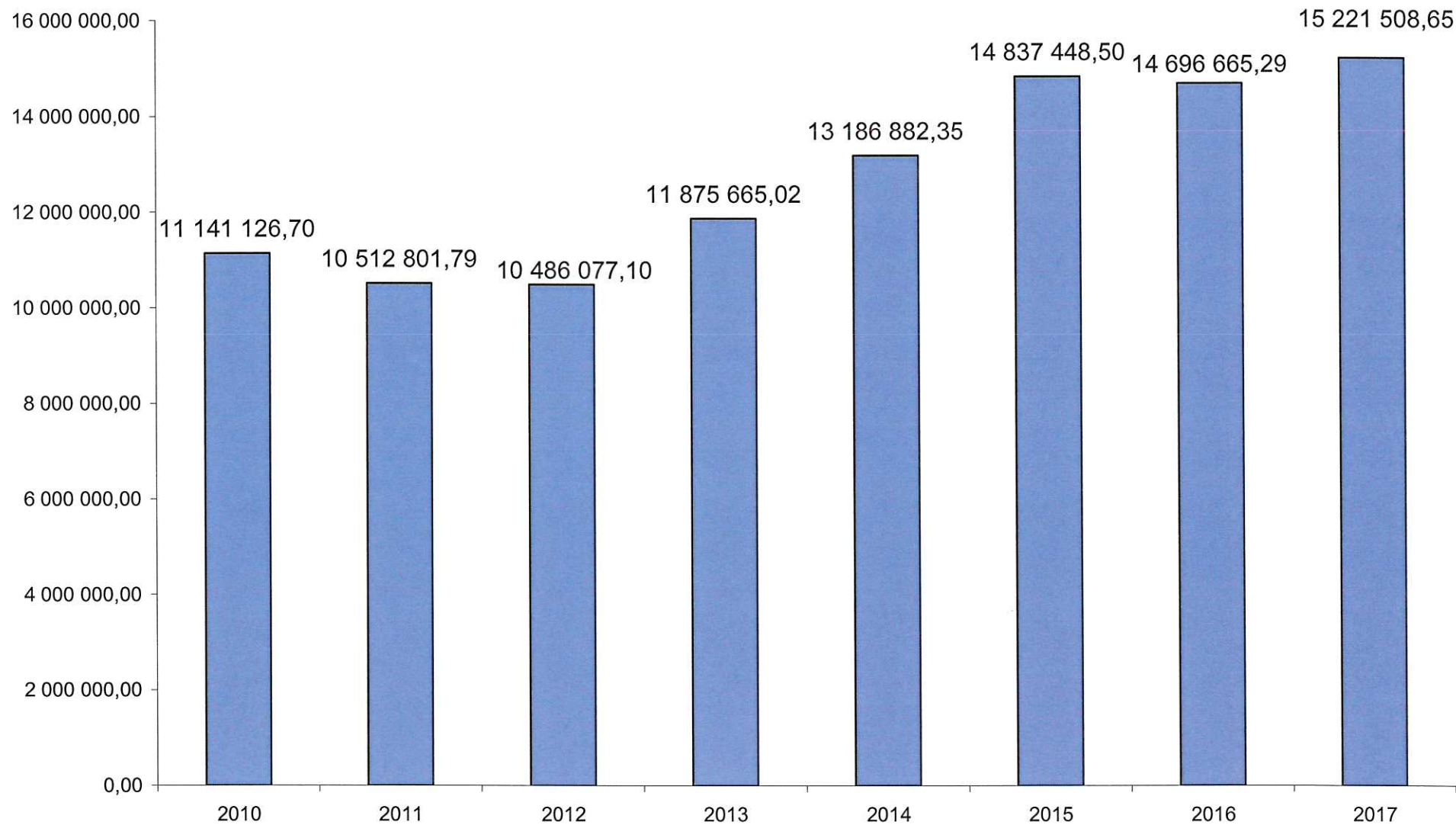
VILLE DE VENCE

RAPPORT SUR LES ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2017

ANNEXES

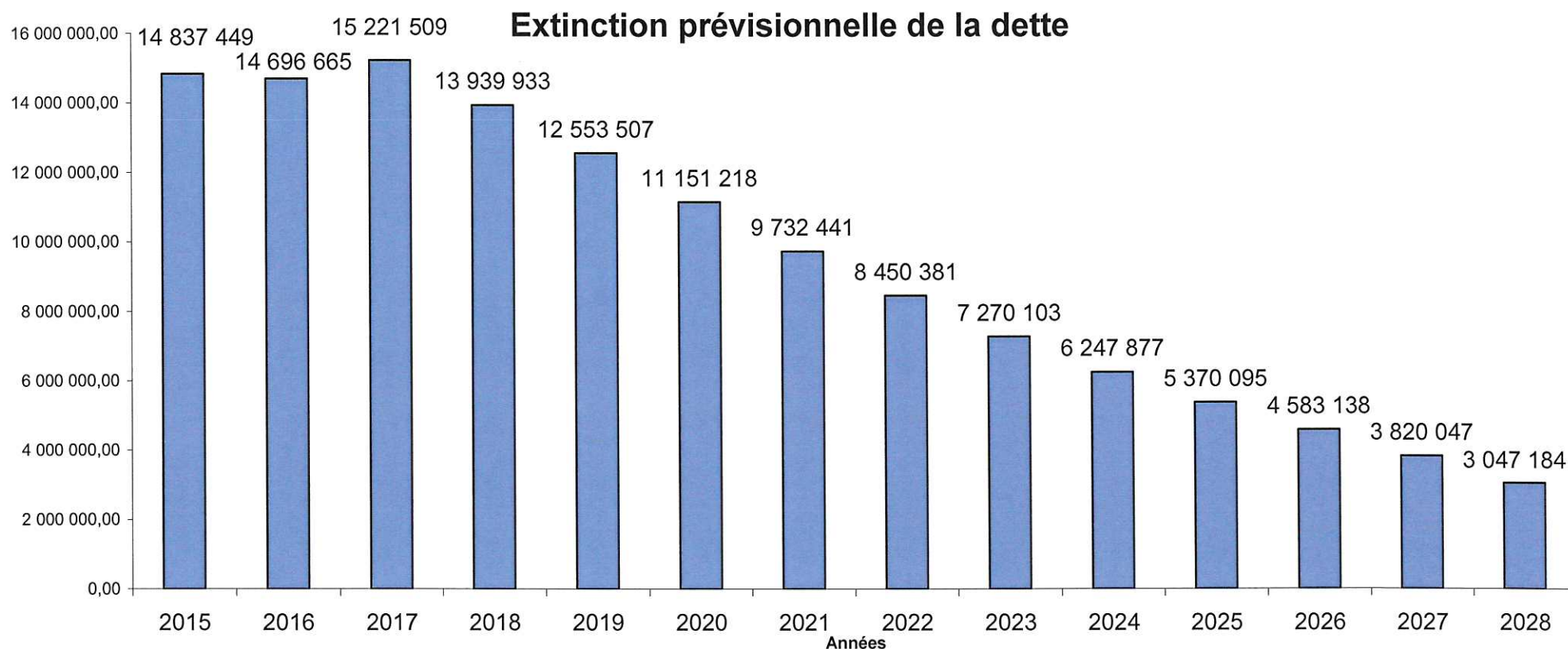
I. L'encours de la dette

	2012	2013	2014	2015	2015
En cours de la dette au 31.12	11 875 665,02	13 186 882,35	14 837 448,50	14 696 600,96	15 221 508,65



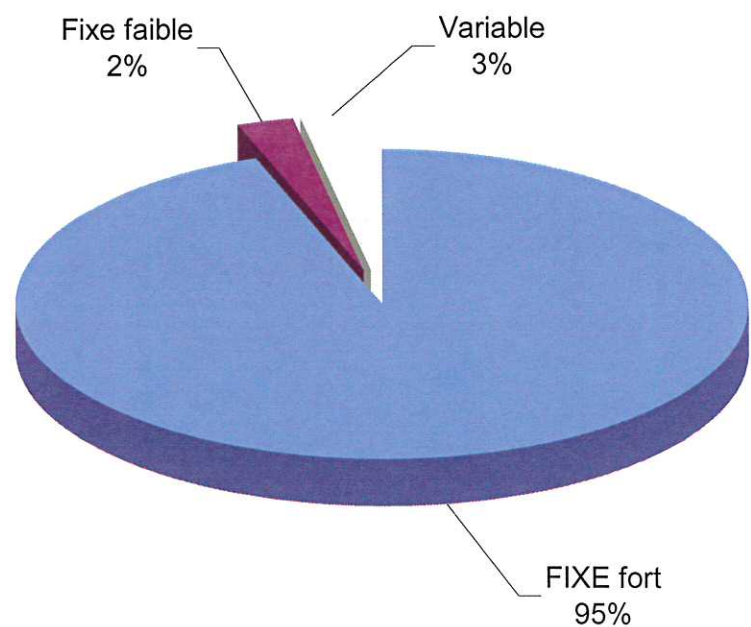
En 2016, dans le cadre du contrat de partenariat signé avec la Caisse des Dépôts et Consignation, la commune a mobilisé 1 791 732 euros pour le programme de travaux lié à la réhabilitation et la mise en accessibilité de l'Hôtel de Ville et de la villa Alexandrine. Il est à noter que ces emprunts ont été souscrits à des conditions très avantageuses pour la commune, puisqu'ils bénéficient de **taux à 0%**.

Par ailleurs, en 2015 la ville a contracté un emprunt relais de 1 M€ afin de boucler son programme d'équipement, ceci dans l'attente de la vente du parking Marie Antoinette à la SEM Vence. Cette vente ayant été décalée au 21 février 2017, la date de remboursement de ce prêt relais a été repoussée en 2017.



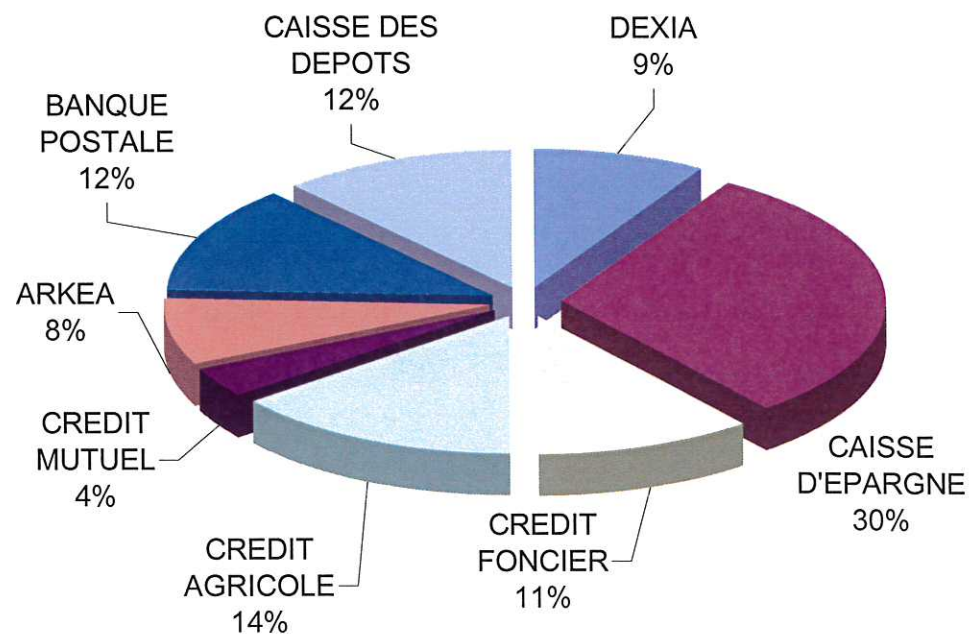
Répartition par type de taux

Taux	Encours début	%
FIXE fort	14 521 512,01	95,40%
Fixe faible	300 000,00	1,97%
Variable	400 000,00	2,63%
	15 221 512,01	100,00%



Répartition par prêteurs

Prêteur	Encours début	%
DEXIA	1 300 000,00	8,54%
CAISSE D'EPARGNE	4 674 556,94	30,71%
CREDIT FONCIER	1 646 210,62	10,82%
CREDIT AGRICOLE	2 173 332,66	14,28%
CREDIT MUTUEL	550 000,00	3,61%
ARKEA	1 200 000,00	7,88%
BANQUE POSTALE	1 885 679,79	12,39%
CAISSE DES DEPOTS	1 791 732,00	11,77%
	15 221 512,01	100,00%

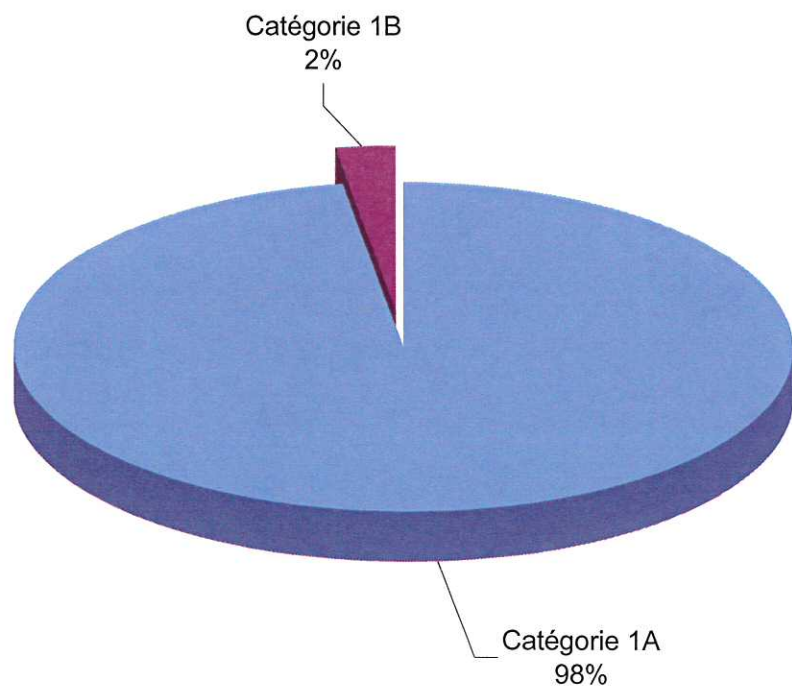


Répartition par type de risque

Vence

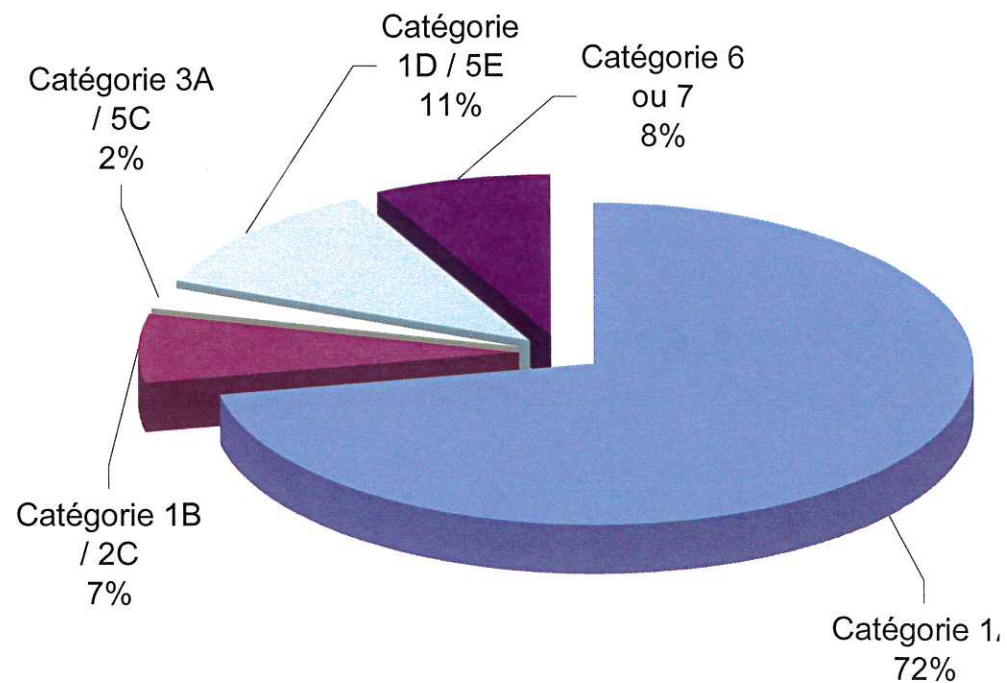
Taux	Encours début	%
Catégorie 1A	14 921 512,01	98,03%
Catégorie 1B / 2C	300 000,00	1,97%
	15 221 512,01	100,00%

L'encours de la dette de la ville de Vence est totalement sécurisé car 98% de son encours est classé en 1A dans la charte de bonne conduite (taux fixe simple ou taux variable simple) et 2% en 2B (barrière simple)



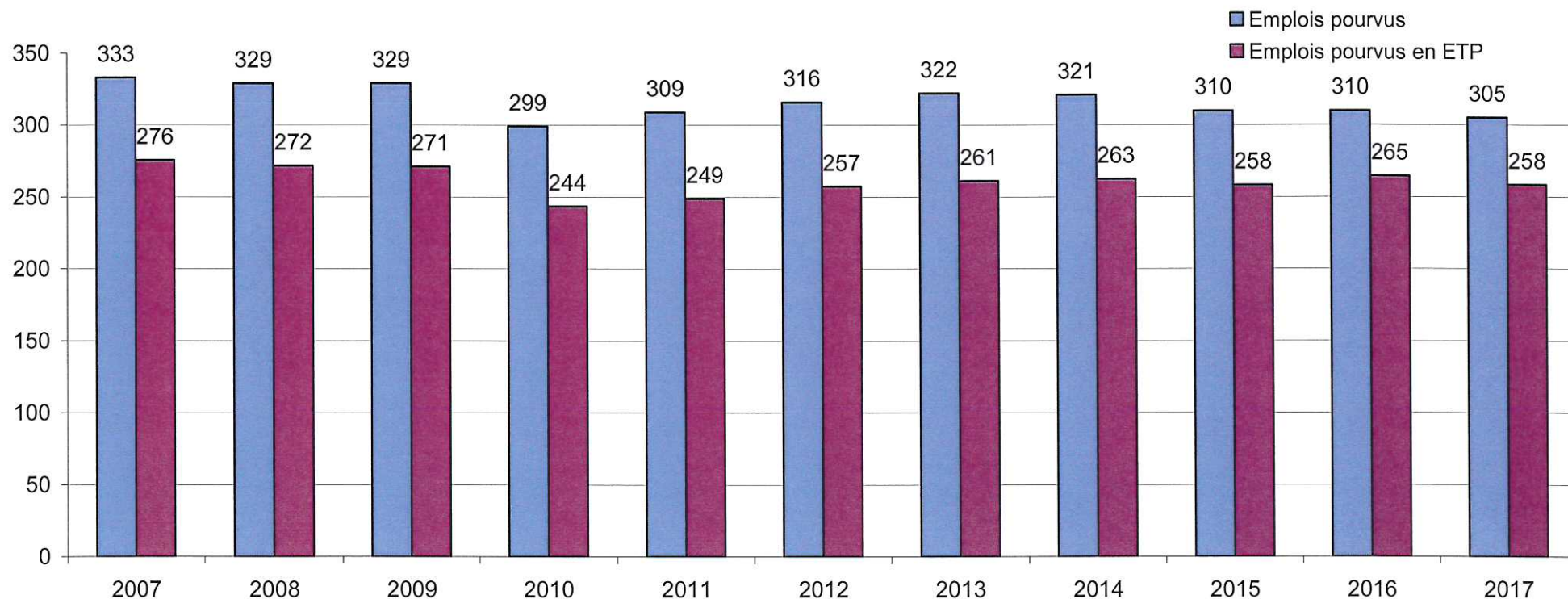
Moyenne nationale

Taux	%
Catégorie 1A	72,00%
Catégorie 1B / 2C	7,00%
Catégorie 3A / 5C	2,10%
Catégorie 1D / 5E	11,30%
Catégorie 6 ou 7	7,60%
	100,00%



II. Les effectifs du personnel et les avantages en nature

Exercice	Nombre d'emplois pourvus	Equivalents temps plein	Masse salariale
01/01/2017	305	258,37	11 250 000,00
01/01/2016	310	264,51	11 214 103,31
01/01/2015	310	258,23	11 141 740,01
01/01/2014	321	262,51	11 086 624,71
01/01/2013	322	261,06	10 848 347,30
01/01/2012	316	257,33	10 445 962,50



Au 1^{er} janvier 2017, le nombre de personnes employées par la ville de Vence est en diminution par rapport au 1^{er} janvier 2016 ainsi que le ratio en équivalent temps plein.

Sur l'année 2017, 7 employés communaux seront admis à faire valoir leur droit à la retraite. Les services concernés sont le service de l'éducation (3 agents), la crèche municipale Véga (2 agents), les services techniques (2 agents).

La revalorisation du point d'indice en 2017.

Le point d'indice est utilisé pour calculer le salaire brut d'un fonctionnaire. Son traitement mensuel est ainsi calculé en multipliant le point d'indice majoré par l'indice brut majoré propre à chaque fonctionnaire et défini en fonction de son échelon, son grade, son cadre d'emploi et son ancienneté.

Avant 2016, la valeur du point n'augmentait plus ces dernières années. Elle restait ainsi au niveau fixé en juillet 2010, date de sa dernière augmentation.

Toutefois, suite à une réunion entre la ministre de la Fonction publique et les syndicats de la fonction publique le 17 mars 2016, une revalorisation de 1,2 % a été décidée par les pouvoirs publics. Il s'agit d'une hausse en deux temps, avec une première augmentation de 0,6 % qui a eu lieu en juillet et une seconde en février 2017.

Le coût de la revalorisation du point d'indice sur l'exercice 2017 a été estimé à 85 000 euros.

Le protocole PPCR.

La mise en place dès 2016 du protocole relatif à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR) se poursuivra en 2017.

L'objectif de ce protocole est de moderniser et valoriser le cadre d'emploi de la fonction publique : carrières plus attractives, primes en partie transformées en salaire pour de meilleures retraites, mobilité facilitée entre les fonctions publiques...

Plusieurs mesures ont été mises œuvre au 1er janvier 2016.

- Catégorie B: revalorisation des grilles indiciaires de 6 points par agents –décret n° 2016-596 du 12 mai 2016 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale (en vigueur au 01/01/2016). **35 agents ont été concernés.**
- Catégorie A : revalorisation des grilles indiciaires - décret n° 2016-6000 du 12 mai 2016 modifiant les dispositions indiciaires applicables aux cadres d'emplois médico-sociaux de la catégorie A de la fonction publique territoriale (en vigueur au 01/01/2016). **2 agents concernés.**

Les mesures prenant effet au 1er janvier 2017 :

- Catégorie C : mise en place d'une nouvelle architecture des cadres d'emplois et de nouvelles échelles de rémunération.
175 agents sont concernés en 2017 par le reclassement (4 points supplémentaires) + 22 agents de la filière police dont l'attente des décrets
- Catégorie B : les nouvelles règles de reclassement sont applicables dès 2017.
35 agents concernés (6 points supplémentaires)
- Catégorie A : les nouvelles règles de reclassement sont applicables dès 2017.
14 agents concernés (4 points supplémentaires)

En 2016, les cotisations tant patronales qu'ouvrières évoluent. Les charges patronales représentent l'ensemble des cotisations sociales versées par un employeur et sont calculées sur la base des salaires.

- Augmentation de la valeur du SMIC au 01/01/2017 ; il passe à 9,76 € brut par heure et était de 9,67 € en 2016.
- Les charges patronales destinées au financement des caisses de retraite progresseront en 2017. Sur la CNRACL (il s'agit du régime spécial de retraite des agents titulaires et stagiaires de la fonction publique), le taux de cotisation de la part patronale évolue en 2017 de 0,05% (la part patronale passe de 30,60% en 2016 à 30,65% en 2017, pour information la part ouvrière augmente de 0,35% en 2016). Sur l'IRCANTEC (il s'agit de la retraite complémentaire des agents non titulaires de la fonction publique et des élus locaux), le taux de cotisation de la part patronale évolue de 0,12% en 2017, soit un taux de 4,20% (la part ouvrière augmente quant à elle de 0,08%). Enfin, le taux de la cotisation obligatoire versée par les collectivités au CNFPT est inchangé à 0,9%.

En ce qui concerne les avantages en nature du personnel communal (délibération du Conseil Municipal du 28 septembre 2015), ils consistent principalement en l'attribution de logements de fonction par nécessité absolue de service, mais également en la participation de l'employeur à la protection sociale complémentaire de ses agents.

Ainsi, la liste des emplois concernés par l'attribution de ces logements pour nécessité absolue de service est la suivante :

Emploi	Obligations liées à l'octroi du logement
Agent de maîtrise Gardien de la salle Jacques Falcoz (appartement de type F2 - 55 m ²)	Gardiennage nécessaire pour des raisons de sécurité lié à la présence d'un bâtiment communal. Responsabilité liée à la surveillance, à l'entretien et à la mise en place des salles municipales
Agent d'entretien au service des Sports - Gardien du gymnase Maxime Candau (appartement de type F3 – 55 m ²)	Gardiennage nécessaire pour des raisons de sécurité lié à la présence d'un bâtiment communal. Responsabilité liée à la surveillance et à l'entretien.
Agent d'entretien au service des Sports - Gardien du stade de Gaulle (appartement de type F2 – 30 m ²)	Gardiennage nécessaire pour des raisons de sécurité lié à la présence d'un bâtiment communal. Responsabilité liée à la surveillance et à l'entretien.
Agent d'entretien au service de l'Education. Gardien du Centre Technique Municipal (appartement de type F2 – 58 m ²)	Gardiennage nécessaire pour des raisons de sécurité lié à la présence d'un bâtiment communal. Responsabilité liée à la surveillance et à l'entretien.
Adjoint technique de 1 ^{ère} classe aux Services Techniques. Gardien au Tennis des Pins (appartement de type F3 – 79 m ²)	Gardiennage nécessaire pour des raisons de sécurité lié à la présence d'un bâtiment communal. Responsabilité liée à la surveillance et à l'entretien.

La liste des emplois concernés par l’attribution de ces logements pour convention d’occupation précaire avec astreinte est la suivante :

Emploi	Obligations liées à l’octroi du logement
Agent d’entretien au service des Sports. Gardien de la salle polyvalente du Suve (appartement de type F2 – 40 m ²) Montant mensuel de la redevance : 131 euros	Responsabilité liée à la surveillance et à l’entretien du bâtiment.

Enfin dans le cadre de sa politique sociale, la commune participe au financement d’une partie des contrats de protection sociale complémentaire de ses agents.

Les personnels concernés sont :

- les agents titulaires ou stagiaires,
- les agents non titulaires en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée qui justifient d’une ancienneté de 6 mois consécutifs au sein de la collectivité, à l’exception des agents rémunérés à l’heure ou à la vacation, des agents saisonniers ou occasionnels, des agents en cumul d’emploi dont l’employeur n’est pas la Ville de VENCE et les personnels en activité accessoire,
- les agents ayant souscrit un contrat de protection sociale complémentaire en matière de risque santé dûment labellisé par l’Autorité de contrôle prudentiel.

Le montant de la participation financière de la collectivité porte sur le risque « santé » et s’établit à 15 euros nets mensuels par agent.

	2013 *	2014	2015	2016	2017 **
Coût chargé	8 761	28 892	27 358	27 398	27 000
Nombre d'agents concernés	129	140	135	143	143

* la participation financière de la commune a débuté en septembre 2013

** prévisionnel 2017