

CONSEIL D'ADMINISTRATION

SEANCE DU 28 NOVEMBRE 2018

Rapport de présentation

IV – 1 : Débat d'orientation budgétaire 2019

Le présent rapport d'orientations budgétaires vise à préparer le projet de budget primitif (BP) 2019 qui sera soumis au vote du conseil d'administration lors de sa séance du 16 janvier 2019.

Malgré la mobilisation de l'établissement, pour le rétablissement du taux de cotisation à 1%, le projet de loi de finances 2019 n'est pas revenu sur la mesure de la loi de finances 2016 qui a réduit le taux plafond de la cotisation à 0,9 %.

Conformément au décret n° 2016-841 du 24 juin 2016 relatif au contenu ainsi qu'aux modalités de publication et de transmission du rapport d'orientations budgétaires, pris en application de la loi du 7 août 2015, dans son article 107, le présent rapport contient des informations afférentes aux perspectives pluriannuelles de l'établissement, aux principales hypothèses d'évolution des recettes et des dépenses du projet de budget primitif 2019, en lien avec l'offre de formation 2019, à l'état de la dette et aux ressources humaines.

L'article 13 de la loi de programmation introduit de nouvelles dispositions pour toutes les collectivités et leurs groupements concernés par un débat d'orientation budgétaire. Ainsi, à l'occasion du débat sur les orientations budgétaires, chaque collectivité territoriale ou groupement de collectivités territoriales doit présenter ses objectifs concernant :

« 1°) *L'évolution des dépenses réelles de fonctionnement, exprimées en valeur, en comptabilité générale de la section de fonctionnement ;*

2°) *L'évolution du besoin de financement annuel calculé comme les emprunts minorés des remboursements de dette. »*

Ainsi, la préparation budgétaire 2019 s'inscrit dans un contexte de reconduction du taux de cotisation à 0,9 %. Par ailleurs, compte-tenu du niveau très réduit du fonds de roulement en 2018, l'intégralité des crédits pour l'exercice 2019 seront inscrits dès le projet de budget primitif comme l'année dernière.

Pour amortir la perte prolongée des 35 M€ de cotisation due au non rétablissement du 1%, le CNFPT accentuera la baisse de ses charges de fonctionnement et le redéploiement des crédits vers ses priorités de formation, à budget constant entre 2018 et 2019.

Les propositions budgétaires pour 2019 de l'ensemble des structures de l'établissement seront fondées sur les objectifs du projet 2016-2021 du CNFPT.

Rappelons que cette baisse des moyens financiers alloués à notre établissement est en contradiction avec les besoins croissants dans les champs de ses missions et, en particulier, concernant la formation des agentes et des agents territoriaux.

Enfin, le projet de budget primitif 2019 découlera d'un travail d'analyse financière à la fois rétrospective et prospective, permettant d'apprécier les marges de manœuvre de l'établissement pour les années à venir.

I une prospective financière 2019 – 2022 qui assure la soutenabilité financière de l'établissement à dépenses de formation constantes

II Un projet de budget primitif 2019 confortant les orientations de 2018

III Un encours de dette qui confirme sa décroissance

IV La recomposition de l'offre de formation confortée en 2019

V Les informations relatives aux ressources humaines

I La prospective financière 2019 – 2022 de l'établissement fait ressortir une maîtrise des grands équilibres

Les analyses qui suivent sont issues de l'étude prospective financière détaillée en annexe (Annexe 1).

En 2016, l'excédent était de 13 M€, contre 58 M€ en 2015. L'exercice 2017 est ressorti avec un excédent de 9,4 M€.

Concernant l'exercice 2018, le dernier trimestre va être décisif pour le niveau de réalisation des crédits.

Concernant la prospective 2019 à 2022, si l'établissement vise la stabilisation de son niveau d'excédent sur la période avec une hypothèse de maintien du taux de cotisation à 0,9 %, compte tenu des principaux paramètres retenus, le niveau de l'activité de formation devrait être plafonné autour de 152 M€ en 2022, intégrant la croissance du volume d'activité de formation des policiers municipaux et la mise en œuvre, à partir de 2019, d'une offre de formation initiale pour les assistants familiaux.

Ces principaux paramètres sont les suivants :

- une évolution de l'assiette de la cotisation de 1,3 % entre 2018 et 2019, puis de 1 % sur le reste de la période. La progression du produit de 1,3 % entre 2018 et 2019 intègre une évolution de l'assiette de 0,9 %, ainsi qu'une anticipation d'optimisation du produit recouvré par l'ACOSS, à compter des salaires de janvier 2019, estimé à 1,5 M€. La progression du produit de 1 % sur la période de 2020 à 2022 intègre une évolution de l'assiette de 0,9 %, ainsi qu'une anticipation d'optimisation du produit recouvré par l'ACOSS.

L'hypothèse de progression de l'assiette de 0,9 % se fonde sur les anticipations de diminution des effectifs dans les collectivités territoriales de différents observatoires. En considérant que les collectivités territoriales vont entrer dans le dispositif de contractualisation, +1% de croissance annuelle de leur masse salariale dans les années à venir paraît constituer la progression annuelle maximale de leur

masse salariale, comme le souligne d'ailleurs la Cour des Comptes dans son rapport sur « la situation et les perspectives des finances publiques », de juin 2018 :

- une baisse de – 1,9 % entre 2018 et 2019, puis une reconduction nominale des dépenses de gestion, soit une baisse en tenant compte de l'inflation ;
- une évolution de 1,1 % entre 2018 et 2019 des dépenses de personnel, puis de 1% sur les années suivantes à législation constante ;
- une inscription de 11 M€ en 2019, de 15,8 M€ en 2020, de 25,2 M€ en 2021 et de 18,4 M€ au titre du programme pluriannuel des investissements (politique immobilière de l'établissement) ;
- une inscription annuelle de 15 M€ pour l'équipement (principalement informatique, petits travaux en structure et renouvellement du mobilier).

Ainsi, les recettes de fonctionnement évolueraient globalement de 1,2 % entre 2018 et 2019, puis de 0,9 % annuellement sur la période.

Les dépenses de fonctionnement courantes évolueraient globalement, quant à elles, en-deçà de 1,2 % L'évolution annuelle se situe en effet entre 0,8 % et 1 %, en fonction notamment du niveau des transferts aux centres de gestion.

Le maintien du taux de cotisation à 0,9 % nous oblige pour assurer l'équilibre financier à conserver le niveau annuel de crédits alloués à la formation autour de 152 M€, soit moins 3 M€ par rapport au niveau des dépenses de formation de 2010 (155,6 M€). Ainsi, l'établissement stabilise son niveau d'excédent à hauteur de 9,4 M€ sur la période considérée.

L'encours de la dette s'établirait à hauteur de 48,2 M€ fin 2022. La capacité de désendettement (encours de la dette rapporté à l'épargne brute) de l'établissement s'établirait fin 2022 à 2,8 années, sachant qu'un ratio de désendettement de 10 à 12 ans est acceptable et qu'au-delà de 15 ans la situation devient dangereuse.

II Un projet de budget primitif 2019 confortant les orientations de 2018

Le cadrage de la section de fonctionnement se fonde sur une évolution entre les crédits du budget primitif 2018 et ceux du projet de budget primitif 2019 de + 0,57 %.

A. Une prévision d'évolution très modérée des deux principales recettes de l'établissement

Les différentes études rétrospectives et prospectives sur l'évolution des effectifs et de la masse salariale dans les collectivités territoriales laissent apparaître une croissance modérée de celle-ci.

Dans son rapport sur les finances locales de mai 2018, la Banque Postale met en avant une « décélération des frais de personnel ». En effet, « *en 2018, les collectivités locales devraient respecter l'objectif fixé par le gouvernement (+ 1,2 %) puisque leurs dépenses de fonctionnement (182,5 milliards d'euros) progresseraient de 0,9 %. Cette évolution contenue s'expliquerait principalement par une décélération des frais de personnel (+ 0,8 %, l'un des taux de croissance les plus*

faibles de ces 20 dernières années). Cette hausse limitée serait principalement liée à la nette décélération observée sur les frais de personnel (66,2 milliards d'euros). Ces derniers, qui représentent 36 % des dépenses courantes, enregistreraient, avec une hausse de 0,8 %, un de leur plus faible taux de croissance (avec 2016) sur les vingt dernières années. Les différentes mesures gouvernementales qui avaient présidé à une croissance marquée de la masse salariale en 2017 (hausse du point d'indice et mesures du protocole parcours professionnels, carrières et rémunérations - PPCR - notamment) ne s'appliqueraient pas en 2018. Les contrats aidés (secteurs marchand et non marchand), qui se chiffraient à plus de 402 000 fin 2016 (dont plus de 72 000 employés par les collectivités territoriales selon les statistiques de la Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques - DARES) devraient atteindre 320 000 fin 2017 selon le gouvernement. En 2018, ils ne seraient plus que 200 000 maximum et seront remplacés par les parcours emploi compétences (PEC). Le taux de prise en charge par l'État serait en moyenne de 50 %, soit moins que la moyenne actuelle (76 % en 2016 selon les statistiques de la DARES). À noter cependant, qu'il pourrait y avoir une légère hausse de la masse salariale suite à l'intégration de personnels qui étaient en contrat aidé et pour lesquels les collectivités ne bénéficieraient plus des allègements de cotisations sociales. »

Dans son rapport sur les finances des collectivités locales en 2018, l'Observatoire des finances et de la gestion publique locales souligne que « les frais de personnel augmentent de 2,8 % en 2017, après +0,9 % en 2016. Ils représentent 62,4 Md€, soit 36 % de l'ensemble des dépenses de fonctionnement ; ils expliquent plus de la moitié de l'augmentation des dépenses de fonctionnement en 2017. La reprise des frais de personnel provient notamment de la revalorisation du point d'indice de la fonction publique (effet en année pleine de la hausse de juillet 2016 et hausse de février 2017), de la poursuite de la mise en œuvre du dispositif PPCR et, dans une moindre mesure, de l'augmentation du taux de cotisation employeur à la CNRACL (passé de 30,60 % en 2016 à 30,65 % en 2017. » « Les budgets primitifs votés pour 2018 prévoient un ralentissement des dépenses de personnel de toutes les catégories de collectivités, du fait de l'absence de revalorisation du point d'indice de la fonction publique et la stabilité du taux de cotisations employeurs dues à la CNRACL (30,65 %). »

Dans son rapport sur « la situation et les perspectives des finances publiques », de juin 2018, la Cour des Comptes reconnaît un tassement de la masse salariale des collectivités territoriales. Ainsi, pages 110 à 111 ; le rapport indique : « pour autant, la prévision du programme de stabilité n'apparaît pas hors de portée comme tend à l'indiquer l'analyse par la Cour des budgets primitifs d'un large échantillon de collectivités territoriales.

Celle-ci passe notamment par un effort plus vigoureux que celui effectué ces dernières années sur la masse salariale : le programme de stabilité repose sur une hypothèse de stabilisation de la masse salariale en 2018. Si les années 2016 et 2017 ont montré qu'un infléchissement des dépenses de masse salariale (hors effet des mesures prises par l'État) était possible, le respect de cette prévision nécessite la mise en œuvre d'efforts complémentaires par rapport à celui réalisé au cours des deux dernières années. ». Page 78, le rapport précise : « la masse salariale n'avait progressé en 2016 que de 0,7 point, dont 0,3 point dû à

l'accroissement de 0,6 point du point fonction publique en juillet 2016. L'accroissement de la masse salariale a atteint 2,3 % 2017, dont plus d'un point imputable à la hausse du point fonction publique et la mise en œuvre du protocole parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR), qui ne devraient presque plus le faire en 2018, mais, même une fois neutralisé l'impact de ces deux facteurs, la prévision du programme de stabilité suppose un ralentissement sensible de la masse salariale, légèrement supérieur à un point. »

Aussi, la prévision d'évolution de l'assiette de cotisation, de 0,9 % à ce stade, pour le projet de budget primitif 2019 par rapport au budget primitif 2018 reste prudente au vu de l'état du recouvrement de la cotisation 2018 et des tendances relevées par les différents rapports d'observation et d'analyse des finances locales sur l'évolution de la masse salariale des collectivités territoriales.

Concernant les recettes de formations payantes, elles devront être ajustées pour tenir compte des formations des membres des CHSCT, suite aux élections professionnelles de décembre 2018 et du développement des formations des policiers municipaux. Pour ce motif, une augmentation de 11 % est prévue entre le montant des crédits inscrits au budget primitif 2018 et le montant des crédits inscrits au projet de budget primitif 2019.

B. Une maîtrise volontariste des dépenses de structure, dans la continuité des budgets précédents de l'établissement

Concernant les crédits de gestion courante, l'établissement recherchera des gains de productivité comme depuis plusieurs années. Ainsi, le projet de budget primitif 2019 devrait s'adosser à une hypothèse de réduction des crédits de gestion courante de – 1,1 % par rapport au budget primitif 2018 à périmètre constant.

Concernant les dépenses de personnel, l'hypothèse retenue pour le projet de budget primitif 2019 sera une évolution de + 1,1 % par rapport aux crédits ouverts au budget primitif 2018 soit 136 170 700 €. A ce stade, la prévision d'inscription à cette hauteur devrait permettre de prendre en compte :

- le glissement vieillesse technicité (GVT) dont l'augmentation restera soutenue en raison de l'impact de la réforme des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (nouvelle organisation des carrières des catégories C, nouveau grade d'attaché et d'ingénieur hors classe) ;
- la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), à périmètre équivalent par rapport au régime indemnitaire en y intégrant la prime de restauration actuellement en vigueur ;
- la reprise au 1^{er} janvier 2019 des mesures de la réforme des parcours professionnels, parcours et rémunérations (PPCR) initialement prévues pour le 1^{er} janvier 2018 : mise en place de la 2^{ème} tranche du transfert primes points pour les catégories A, reclassement dans de nouveaux cadres d'emplois en catégorie A et revalorisation indiciaire des B différée, impactant à la hausse les charges sociales ;
- l'évolution des modalités de compensation, pour les agents titulaires et contractuels, de la hausse de 1,7 point de la contribution sociale généralisée.

C. Les implications induites par l'accentuation de la transformation de l'offre de formation 2019

Les dotations prévues au budget primitif 2018 vont globalement être reconduites en 2019. Cette reconduction n'intègre pas les dotations prévues pour les formations liées à la police municipale qui feront l'objet d'un examen au cas par cas compte tenu des projets de regroupement par site ; de même qu'elle n'intègre pas la montée en charge des formations à l'armement. Cette reconduction n'intègre pas non plus les crédits liés aux formations des sapeurs-pompiers professionnels dans la mesure où ces formations sont financées entièrement par le budget annexe des sapeurs-pompiers professionnels. Compte tenu de l'excédent constaté sur ce budget, ces dotations pourront donc être financées autant que de besoin. Des crédits seront redéployées pour poursuivre les orientations fixées en 2018, à savoir le développement de l'offre en formation continue en unions et la stabilisation de celles en intras ainsi que de financer les crédits nécessaires aux formations de préparation des assistants familiaux au brevet d'Etat, prises en charge sur cotisation à compter de 2019 par le CNFPT, selon une modalité de formation continue en intra.

Enfin, ce redéploiement devrait financer les besoins complémentaires pour l'organisation des formations pour les membres des CHSCT suite aux élections professionnelles organisées en décembre 2018, les besoins de formations d'intégration et de préparation aux concours et examens.

III un encours de dette qui confirme sa décroissance

A. Un PPI revu à la baisse n'appelant finalement pas d'emprunt

En investissement, les réalisations 2018 seront inférieures aux prévisions budgétaires.

La tranche 2019 de la programmation pluriannuelle des investissements (PPI) connaîtra également une certaine décélération par rapport à 2018 et devrait être fixée dans le projet de budget 2019 à 11M€, calibrée au regard des paiements attendus sur les chantiers en cours des opérations immobilières.

L'enveloppe « équipement » restera stable entre 2018 et 2019, à hauteur de 15 M€ et, permettra la poursuite du déploiement des outils numériques dans les structures et l'accélération de la transition vers les formes mixtes de formation (présentiel couplé au distanciel).

Dans le projet d'équilibre général 2019, l'autorisation d'emprunt devrait être prévue à hauteur de 1,83 M€. Le montant exceptionnel du FCTVA en 2019, lequel passera de 8,6 M€ contre 3 M€, du fait du rattrapage sur trois ans du transfert des avances, viendra minorer d'autant le recours à l'emprunt en 2019.

B. Un encours de dette en baisse et équilibré au regard de critères souples mais prudents de gestion de la dette

L'encours de dette du CNFPT mobilisé à ce jour s'établit à 3,87 M€, le capital restant dû étant composé de six contrats d'emprunt. Les emprunts à taux fixe représentent 79,3 % de cet encours :

- 49 % de taux fixes garantis sur toute la période du prêt (deux contrats) ;
- 34 % de taux fixes non garantis : les deux contrats concernés peuvent basculer sur index passé une barrière mais avec des conditions de réalisation très peu probables au vu des anticipations de marché ; *passé une barrière (4,50 % sur Euribor 1 an et 7,50 % sur Libor USD... très loin au-dessus des niveaux actuels, soit un risque d'activation quasi nul à ce jour).*
- 17 % de taux indexés (Euribor préfixé), représentant deux contrats.

La structure d'encours de dette, caractérisée jusqu'à présent par la prédominance des taux fixes, va être fortement modifiée par les mobilisations à venir, le CNFPT entrant dans une période de reconstitution d'un encours de dette. En effet, à ces emprunts en cours, s'ajoute un contrat de 15 M€ souscrit fin 2017 mais non encaissé, qui a été sélectionné dans l'objectif d'offrir un maximum de souplesse :

- phase de mobilisation possible jusqu'au 30 juin 2019 ; de surcroît, cette phase de mobilisation est « revolving », c'est-à-dire qu'elle permet une utilisation similaire à une ligne de trésorerie sur cette période ;
- consolidation sur index Euribor 3 mois (plancher à 0 % si l'index est négatif) + 0,39 % sur 15 ans (le produit offre la possibilité de fixer ultérieurement, sur la base du swap d'Euribor 6 mois + 0,39 %) ;
- pénalité de sortie de 1 % du CRD sur index (indemnité actuarielle sur taux fixe), permettant le cas échéant une sortie anticipée du contrat.

IV La recomposition de l'offre de formation confortée en 2019

Afin que l'offre programmée pour 2019 réponde aux besoins des collectivités et de leurs agents, pour ce faire, dès la fin du premier trimestre 2019 les éventuelles annulations seront compensées par des dédoublements ou par la programmation d'offres nouvelles proposées dans le cadre de l'évènementiel ou du nouveau processus de construction de l'offre en continu.

L'objectif d'une moyenne de 15 stagiaires par groupe (y compris évènements) est confirmé pour stabiliser l'activité en JFS. En effet, cette dernière s'est améliorée ces dernières années et l'effort mérite d'être poursuivi.

Il s'agit bien d'une moyenne recherchée et non d'une condition à la programmation d'une session.

La territorialisation des actions de formation à l'échelle des inter-délégations sera améliorée.

Concernant la formation continue en inter, par les arbitrages sur l'offre nationale, l'établissement mise sur la pédagogie inversée pour offrir des modalités d'apprentissage actives, interactives et enrichies : enrichissement du présentiel, séquences mises en place avant et après le présentiel, avec la mise en place de communautés de stage ; développement des modules de e-formation et des séminaires en ligne ; télédiffusion des évènementiels. Ces nouvelles modalités de formation accentueront également la dématérialisation des supports pédagogiques, réduisant ainsi les frais de reproduction de documents. Un travail de renforcement de la qualité des ressources et d'enrichissement des activités pédagogiques interactives à distance sera réalisé.

Concernant les préparations aux concours et examens professionnels, par les arbitrages sur l'offre locale, les nouvelles modalités pédagogiques mises en œuvre au sein de l'établissement permettront, pour les préparations aux concours de catégorie A et B, de traiter à distance les apports de connaissance, les conseils méthodologiques et la réalisation de devoirs d'entraînement aux épreuves et leur correction. Une accentuation des actions de e-tutorat et l'organisation systématique de webinaires de correction de copies seront opérés pour renforcer l'accompagnement des stagiaires.

Ces évolutions permettent de maintenir le volume des jours de formation.

D'autres axes, mis en œuvre depuis 2017, demeurent d'actualité.

Ils seront poursuivis :

- maintenir les efforts de réduction des coûts de formation comme cela a pu être fait dans les années précédentes notamment en territorialisant le plus possible les actions de formation ;
- maintenir l'effort de développement des évènementiels qui permettent à l'établissement d'être pleinement en prise avec l'actualité et de proposer une offre très appréciée qui gagnera à être offerte à un public plus large par diffusion en ligne ;
- maintenir l'effort de développement des formations de lutte contre l'illettrisme, de remise à niveau et informatique pour tous.

V Les informations relatives aux ressources humaines

- Effectifs

Les effectifs du CNFPT sont stables depuis début 2011 (2 392 postes) et le resteront sur 2019.

La répartition des postes reste quasi identique depuis 2016. Ainsi entre 2016 et 2017, pour un nombre de postes constant, les postes de catégorie A ont augmenté de 0,1 %, ceux de catégorie B de 0,6 %, alors que le nombre de postes de catégorie C a diminué de 0,5 %.

	2013	2014	2015	2016	2017
Catégorie A	1022	1019	1033	1037	1038
Catégorie B	508	505	523	537	540
Catégorie C	862	868	836	818	814
TOTAL	2392	2392	2392	2392	2392

La répartition en nombre d'agents sur postes permanents se caractérise par une légère baisse des effectifs entre 2016 et 2017 (-1,1 %), qui confirme l'inflexion amorcée en 2016.

	Au 31/12/2016	Au 31/12/2017	Pourcentage d'augmentation
Total des stagiaires et titulaires sur	2258	2236	-0,22%
Total des contractuels sur poste perma-	104	100	-0,04%
Total des agents sur poste perma-	2362	2336	-0,26%

- Répartition par domaine fonctionnel

Les tableaux ci-après donnent les caractéristiques des 2 392 postes permanents selon le domaine fonctionnel, la catégorie et la filière.

Répartition des postes permanents par domaine fonctionnel au 31 décembre 2017

Répartition des postes permanents par domaine fonctionnel		
%		
	Nombre de postes	En %
Gestion de la formation et des concours	1 376	57,5 %
Gestion des ressources	781	32,6 %
Informatique	119	4,9 %
Entretien, hébergement-restauration	63	2,6 %
Autres	53	2,2 %
Total	2 392	

- Répartition par filière

Répartition des postes permanents par filière au 31 décembre 2017

	Nombre de postes	Répartition en %
Emplois fonctionnels	34	1,42 %
Filière administrative	2016	84,28 %
Filière technique	321	13,42 %
Filière culturelle	11	0,46 %
Filière médico-sociale	9	0,38 %
Filière sportive	1	0,04 %
Total	2 392	100,0 %

- Répartition par statut

L'analyse des effectifs par statut montre une faible proportion d'agents et d'agentes contractuels dans les effectifs de l'établissement, à hauteur de 100 au 31/12/2017.

Cette répartition reste stable.

Le recours aux contractuels reste marginal au CNFPT par rapport aux pratiques des collectivités territoriales. De plus, l'établissement a favorisé l'accès des contractuels à l'emploi titulaire, dans le cadre des dispositifs de sélections professionnelles. De 2013 à 2017, le taux de contractuels (nombre de contractuels/nombre d'agents) a diminué progressivement, passant de 4,9 % à 4,3 %.

- Avantages en nature

Deux délibérations du 6 novembre 2013 précisent le régime des concessions de logement. Au 31 décembre 2017, on dénombre :

- 13 logements de fonctions faisant l'objet d'une convention d'occupation précaire avec astreinte (contre 15 logements en 2016) : ces logements peuvent être accordés aux agents occupant des fonctions de direction de délégation du CNFPT et à un agent chargé du suivi des formations police. Cette convention est octroyée moyennant une redevance d'occupation fixée à 50% du loyer réel des locaux occupés.
- 6 logements de fonctions pour nécessité absolue de service (idem par rapport à 2016) : ces logements peuvent être accordés aux agents occupant l'emploi fonctionnel de directeur général du CNFPT, les emplois fonctionnels de directeur général adjoint du CNFPT, les emplois de gardiens des locaux des délégations régionales Midi-Pyrénées et Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Aucun véhicule de fonction n'est attribué par l'établissement.

- Eléments de rémunération

Les éléments de rémunération tels que les traitements indiciaires, les régimes indemnitaires, les nouvelles bonifications indiciaires et les heures supplémentaires rémunérées sont les suivants :

Rémunérations brutes et primes mensuelles moyennes par agent au 31 décembre 2017 (toutes filières confondues)

	Rémunération brute moyenne	Régime indemnitaire moyen	% Régime indemnitaire / rémunération brute
Données au 31/10/2017	3 106,09 €	618,76 €	19,92 %
Données au 31/10/2016 pour mémoire	3 093,20 €	621,14 €	20,08%
Données au 31/10/2015 pour mémoire	3 028,12 €	589,78 €	19,5%

Données au 31/10/2014 pour mémoire	3 065,55 €	612,98 €	20,1%
------------------------------------	------------	----------	-------

Suivi des principaux éléments de la rémunération brute
des agents permanents et non permanents

Poids par rapport à la rémunération brute	2017	
Traitement de Base	66 500 248,60 €	70,52%
Dont NBI	711 296,33 €	0,75%
Régime Indemnitaire	17 555 620,01 €	18,62%
Heures Supplémentaires	109 800,56 €	0,12%
Prime de Fin d'Année	5 318 019,81 €	5,64%
Prime de restauration	672 419,54 €	0,71%
Autres éléments de paie (SFT, l'indemnité de résidence, GIPA...)	4 564 568,23 €	4,84%
Transfert Primes/Points (PPCR)	416 625,80 €	0,44%
TOTAL Rémunération Brute	94 304 050,95 €	100,00%

- Durée effective du travail

Concernant la durée effective du travail dans l'établissement, celui-ci s'est doté d'un protocole d'accord sur l'aménagement du temps de travail, approuvé le 13 novembre

2001 et qui s'est traduit par la délibération n°01 du 13 novembre 2001 complétant la délibération n°00-39 du 22 mars 2000 et par lesquelles la durée du travail de l'ensemble des agents et agentes s'établit à 35 heures hebdomadaires et le nombre de jours de congés à 36, soit une durée annuelle effective de 1533 heures. Ces dispositions sont conformes avec les dispositions du décret 2001-623 du 12 juillet 2001, relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale.

Prospective CNFPT 2019-2022 - Evolution cotisation : taux 0,9 % - assiette + 0,9% et effet ACOSS sur la période				
	2019	2020	2021	2022
Cotisation des collectivités territoriales	351 275 022	354 787 772	358 335 649	361 919 006
Autres produits fct courant	26 336 951	26 336 951	26 336 951	26 336 951
Produits exceptionnels larges	0	0	0	0
Produits de Fonctionnement	377 611 972	381 124 723	384 672 600	388 255 957
Ev° nominale Charges fct courant	0,8%	1,0%	0,8%	0,9%
Charges fct courant	357 941 904	361 689 034	364 503 144	367 642 466
Ch. exceptionnelles larges	2 500 000	2 000 000	2 000 000	2 000 000
Intérêts de la dette	171 229	155 335	333 499	1 267 066
Ch. de Fonctionnement	360 613 133	363 844 369	366 836 643	370 909 532
Epargne brute	16 998 839	17 280 353	17 835 958	17 346 425
Capital de la dette	1 413 554	997 656	1 368 215	2 115 409
Rec.Inv. hs Emprunt	8 600 000	4 000 000	2 000 000	2 000 000
Var Excédent	0	0	0	0
Dép Inv. hs Capital	26 020 000	30 820 000	40 220 000	33 410 000
Emprunt	1 834 715	10 537 302	21 752 257	16 178 985
Besoin de financement minoré annuité de la dette*	249 932	9 384 312	20 050 544	12 796 510
Variables de pilotage	2019	2020	2021	2022
Ep nette	15 585 285	16 282 698	16 467 743	15 231 015
Encours (31.12)	4 295 840	13 835 487	34 219 529	48 283 105
Encours (31.12) / Ep brute	0,3	0,8	1,9	2,8
Ep brute / Prod fct	4,5%	4,5%	4,6%	4,5%
Dotation aux amortissements	13 500 000	13 500 000	13 500 000	13 500 000
Ep brute / DAP	1,3	1,3	1,3	1,3

* article 13 de la loi de programmation des finances publiques 2018-2022

Dépenses de fonctionnement				
	2019	2020	2021	2022
Activité de l'établissement (011)	219 491 750	221 854 379	223 270 142	224 997 135
<i>Variation nominale</i>	2 661 441	2 362 629	1 415 763	1 726 992
Evol. nominale	1,2%	1,1%	0,6%	0,8%
Concours	20 046 300	20 275 682	20 210 938	20 407 760
<i>Variation nominale</i>	976 900	229 382	-64 744	196 822
Evol. nominale	5,1%	1,1%	-0,3%	1,0%
Emploi	90 000	90 000	90 000	90 000
<i>Variation nominale</i>	0	0	0	0
Evol. nominale	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Formation	147 358 721	149 451 973	150 931 492	152 425 807
<i>Variation nominale</i>	1 498 603	2 093 252	1 479 519	1 494 315
Evol. nominale	1,0%	1,4%	1,0%	1,0%
Formation assistants familiaux	1 600 000	1 600 000	1 600 000	1 600 000
<i>Variation nominale</i>	1 600 000	0	0	0
Evol. nominale	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
F14 Recombination offre mixte	3 500 000	3 500 000	3 500 000	3 500 000
<i>Variation nominale</i>	3 500 000	0	0	0
Evol. nominale	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
FPEC	5 121 400	5 151 895	5 143 288	5 169 453
<i>Variation nominale</i>	129 900	30 495	-8 607	26 164
Evol. nominale	2,6%	0,6%	-0,2%	0,5%
Gestion	45 925 329	45 925 329	45 925 329	45 925 329
<i>Variation nominale</i>	-893 962	0	0	0
Evol. nominale	-1,9%	0,0%	0,0%	0,0%
Frais de gestion ACOSS	950 000	959 500	969 095	978 786
<i>Variation nominale</i>	950 000	9 500	9 595	9 691
Evol. nominale	0,0%	1,0%	1,0%	1,0%
Personnel de l'établissement (012)	136 170 754	137 532 461	138 907 786	140 296 864
<i>Variation nominale</i>	1 501 695	1 361 708	1 375 325	1 389 078
Evol. nominale	1,1%	1,0%	1,0%	1,0%
Autres charges de gestion courante (65)	2 279 400	2 302 194	2 325 216	2 348 468
<i>Variation nominale</i>	-1 485 901	22 794	23 022	23 252
Evol. nominale	-39,5%	1,0%	1,0%	1,0%
Charges fct courant divers	0	0	0	0
<i>Variation nominale</i>	0	0	0	0
Evol. nominale	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Charges fct courant	357 941 904	361 689 034	364 503 144	367 642 466
<i>Variation nominale</i>	2 677 235	3 747 131	2 814 110	3 139 322
Evol. nominale	0,8%	1,0%	0,8%	0,9%
Charges exceptionnelles larges (yc fin. hs int.)	2 500 000	2 000 000	2 000 000	2 000 000
<i>Variation nominale</i>	1 500 000	-500 000	0	0
Evol. nominale	150,0%	-20,0%	0,0%	0,0%
Total charges fct hs intérêts	360 441 904	363 689 034	366 503 144	369 642 466
<i>Variation nominale</i>	4 177 235	3 247 131	2 814 110	3 139 322
Evol. nominale	1,2%	0,9%	0,8%	0,9%

Recettes de fonctionnement				
	2019	2020	2021	2022
Produits des activités (hs 70 équilibre)	22 367 369	22 367 369	22 367 369	22 367 369
<i>Variation nominale</i>	-172 953	0	0	0
Evol. nominale	-0,8%	0,0%	0,0%	0,0%
Formations payantes	11 723 228	11 723 228	11 723 228	11 723 228
<i>Variation nominale</i>	1 157 477	0	0	0
Evol. nominale	11,0%	0,0%	0,0%	0,0%
FPEC	2 600 000	2 600 000	2 600 000	2 600 000
<i>Variation nominale</i>	0	0	0	0
Evol. nominale	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Refacturation budgets annexes	8 044 141	8 044 141	8 044 141	8 044 141
<i>Variation nominale</i>	-650 000	0	0	0
Evol. nominale	-7,5%	0,0%	0,0%	0,0%
Dotations et participations (74)	2 884 572	2 884 572	2 884 572	2 884 572
<i>Variation nominale</i>	0	0	0	0
Evol. nominale	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Autres produits de gestion courante (75)	18 390	18 390	18 390	18 390
<i>Variation nominale</i>	0	0	0	0
Evol. nominale	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Atténuations de charges (013)	1 066 620	1 066 620	1 066 620	1 066 620
<i>Variation nominale</i>	0	0	0	0
Evol. nominale	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Produits divers	0	0	0	0
<i>Variation nominale</i>	0	0	0	0
Evol. nominale	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Produits exceptionnels larges (yc fin. hs int.)	0	0	0	0
<i>Variation nominale</i>	0	0	0	0
Evol. nominale	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total Produits fct (hs 70 équilibre)	26 336 951	26 336 951	26 336 951	26 336 951
<i>Variation nominale</i>	-172 953	0	0	0
Evol. nominale	-0,7%	0,0%	0,0%	0,0%
Cotisation des collectivités territoriales	351 275 022	354 787 772	358 335 649	361 919 006
<i>Variation nominale</i>	4 619 873	3 512 750	3 547 878	3 583 356
Evol. nominale	1,3%	1,0%	1,0%	1,0%
Total produits fct	377 611 972	381 124 723	384 672 600	388 255 957
<i>Variation nominale</i>	4 446 920	3 512 750	3 547 878	3 583 356
Evol. nominale	1,2%	0,9%	0,9%	0,9%

Dépenses d'investissement				
	2019	2020	2021	2022
Opérations immobilières	11 000 000	15 800 000	25 200 000	18 390 000
Equipement	15 000 000	15 000 000	15 000 000	15 000 000
Autres dépenses d'investissement	20 000	20 000	20 000	20 000
dont remboursement avances budget principal	0	0	0	0
Total DI hors dette	26 020 000	30 820 000	40 220 000	33 410 000
Remboursement anticipé	0	0	0	0
Total DI hors capital	26 020 000	30 820 000	40 220 000	33 410 000
Recettes d'investissement				
	2019	2020	2021	2022
Dép. d'éqpt éligibles FCTVA (%)	262,13%	93,79%	39,58%	30,33%
FCTVA (Cpt 10222)	8 600 000	4 000 000	2 000 000	2 000 000
Autres dotations (Cpt 10)	0	0	0	0
Total compte 10	8 600 000	4 000 000	2 000 000	2 000 000
Subventions (Cpt 131,132)	0	0	0	0
Opérations immobilières	0	0	0	0
Equipement	0	0	0	0
Autres opérations d'équipement	0	0	0	0
Fonds affectés à l'équipement	0	0	0	0
Autres compte 13	0	0	0	0
Total compte 13	0	0	0	0
dont subventions équip BP yc affectations	0	0	0	0
Produit des cessions	0	0	0	0
Autres	0	0	0	0
Total RI diverses	0	0	0	0
dont avances budget principal	0	0	0	0
Total RI hors emprunt	8 600 000	4 000 000	2 000 000	2 000 000

