

RAPPORT D'ORIENTATION BUDGETAIRE (ROB) 2020

Syndicat Mixte Loire et Goulaine

1. Eléments de contexte

La population des communes constituant le Syndicat est à 59 323 en 2020.

Le budget 2020 est prioritairement orienté vers:

- la réparation de l'ancien vannage avec mise en sécurité des équipements, et amélioration de l'existant pour éviter de se retrouver dans le même cas de figure
- la mise en œuvre du contrat territorial
- la mise en œuvre du nouveau DOCUMENT d'OBJECTIF N2000
- la gestion des ouvrages hydrauliques
- l'entretien des réseaux

2. Ressources du SMLG:

2.1. Participations GEMAPI

EPCI	Surface totale	Surface BV	Surface hors BV	Popula (50%)	Critère 1 Surf BV (50%)	Pop (50%) + Surf BV (50%)	Popul INSEE	PF/h ab. EPCI	Coeff. pondé PF/ha b. EPCI	Pop pondérée par PF	Critère 2 Pop pondérée par PF (50%)	Répartition (Critère 1 + 2)	Répartition (Critère 1 + 2)
NANTES METROPOLE	1 378	966	413	7,8%	2,5%	10,4 %	9 268	554	1,72	15 896	13,4%	15,9%	61 398
CA CLISSON SEVRE ET MAINE	3 268	2 563	705	9,0%	6,7%	15,7 %	10 655	316	0,98	10 413	8,8%	15,5%	59 788
CC SEVRE ET LOIRE	23 328	15 468	7 861	33,2%	40,7%	73,9 %	39 400	271	0,84	33 108	27,9%	68,6%	264 301
TOTAL	27 974	18 997	8 979	50,0%	50,0 %	100,0 %	59 323	323		59 416	50,1%	100,1%	385 487

Source : Site INSEE / "Pop. totale (population municipale + pop. comptée à part) : pop. légale 2017 qui entre en vigueur au 01/01/2020

2.2. Participations Animation-tourisme

Le montant des participations animation-tourisme est de 104 408 €. Le tableau ci-dessous présente la répartition par communes:

	Population totale	Participation sur la base de 1,76 €/hab.
Basse-Goulaine	9 268	16 312
Communauté de Communes Sèvre et Loire	39 400	69 344
<i>Divatte-sur-Loire</i>	6 943	12 220
<i>Le Landreau</i>	3 291	5 792
<i>Le Loroux-Bottereau</i>	8 360	14 714
<i>La Remaudière</i>	1 298	2 284
<i>Saint Julien de Concelles</i>	7 015	12 346
<i>La Chapelle Heulin</i>	3 308	5 822
<i>Vallet</i>	9 185	16 166
La Haye Fouassière	4 769	8 393
Haute-Goulaine	5 886	10 359
TOTAL	59 323	104 408

Source : INSEE / "Pop. totale (population municipale + pop. comptée à part) : pop. légale 2017 qui entre en vigueur au 01/01/2020"

A ces différentes ressources, s'ajoutent les subventions diverses pour les actions menées.

3. Orientations budgétaires

Le Document d'orientation budgétaire est présenté en annexe 1.

4. Engagements pluriannuels

La liste des engagements pluriannuels en cours au SMLG est la suivante:

- Marché d'entretien des espaces verts de la Maison Bleue: en date du 22/03/19
Montant: 9 684.74 € HT, 11 621.68 € TTC (attributaire: Psy'activ')
- Marché d'exploitation et de maintenance des ouvrages hydrauliques en date du 22/03/19
Montant: 220 900 HT maximum, 265 080 € TTC maximum (prestations payées en application des prix unitaires et forfaitaires du bordereau des prix et des prestations réellement exécutées dans la limite des sommes précédemment indiquées (attributaire: SAUR).
- Diagnostic complémentaire béton en date du 21/05/2019 : 38 464 € HT; 46 156.8 € TTC

- Aménagement de quatre zones humides tampon, marché n° « SMLG_MP2019003_LOT2 » - prestataire : ARBORA, Montant total 21888 €TTC
- Convention avec la Chambre d'agriculture sur l'accompagnement des agriculteurs sur les site pilotes en polyculture-élevage - Montant total : 12936 €TTC (paiement en deux fois : 6468€ttc/an).
- Convention avec Horizon bocage « Fourniture, plantation et taille de formation des haies » (signature de la convention le 23/09/2019) – Montant total : 8689,87 €TTC (paiement en cours : 6579,87 €TTC ; reste à payer en 2021 : 2110 €TTC)

Par ailleurs, le Syndicat a signé en 2016 un contrat territorial sur la période 2016-2020, visant à restaurer la qualité de l'eau et des milieux aquatiques. L'ensemble du programme est présenté en annexe 2.

5. Structure et gestion de l'encours de la dette

Les emprunts en cours sont récapitulés ci-dessous:

- Caisse d'épargne montant 90 000 € fin 25/02/2018 (10 ans; taux 4,49 %) objet doublement station de pompage
- Caisse d'épargne montant 460 000 € fin 25/02/2018 (15 ans; taux 4,69 %) objet doublement station de pompage
- Crédit agricole montant 44 200 € fin 10/12/2025 (15 ans; taux 3,45 %) objet remplacement d' 1 transfo sur station
- Crédit Mutuel montant 62 000 € fin le 15/12/2025 (10 ans; taux 1,5 %) objet travaux station

ANNEE	CAPITAL	INTERET	TOTAL	CAPITAL RESTANT DU
2014	47774,45	10113,71	57888,16	196861,50
2015	50002,79	7885,37	57888,16	208858,71
2016	58126,13	6448,45	64574,58	150732,58
2017	60655,39	3920,97	64576,36	90077,19
2018	22251,06	1749,43	24000,49	67826,13
2019	9073,01	1402,19	10475,20	58753,12
2020	9269,80	1205,40	10475,20	49483,32
2021	9471,63	1003,57	10475,20	40011,69
2022	9678,70	796,50	10475,20	30332,99
2023	9891,11	584,09	10475,20	20441,88
2024	10109,06	366,14	10475,20	10332,82
2025	10332,82	142,51	10475,33	0,00

Les capacités d'épargne brute et nette sont présentées ci-dessous:

ANALYSE CAPACITE D'AUTOFINANCEMENT (CAF)

		CA 2019	BP 2020
74	Dotations, participations	548 138,23	719 745,91
70+64	Autres produits	3 658,36	2 000,00
77	Produits exceptionnels	2 280,78	3 000,00
Recettes	Produits de fonct réels	554 077,37	724 745,91
12	Charges de personnel	222 147,65	288 000,00
66	charges financières	1 402,19	2 070,00
65	Charges de gestion	35 202,41	49 950,00
11	Charges à caractère géné	140 812,18	364 040,00
67	Charges except		3 000,00
Dépenses	Charges fonct réelles	399 564,43	707 060,00
	CAF BRUTE	154 512,94	17 685,91

La CAF Brute a vocation à couvrir le remboursement de la dette en capital (dépenses invest)

1641	Remb capital	9 073,01	11 149,80
	CAF NETTE	145 439,93	6 536,11

La CAF Nette correspond à l'autofinancement

ANALYSE ENDETTEMENT

Premier ratio	CA 2019	BP 2020
Cap restant dû	58753,12	67603,32
CAF Brute	154 512,94	17 685,91
RATIO EN ANNEE	0,38	3,82

Ce ratio estime en nombre d'années la capacité du Syndicat à rembourser le capital restant dû de ses emprunts en fonction de sa capacité d'autofinancement brute.

Pour être correct le ratio doit être inférieur à 8 ans

Deuxième ratio	CA 2019	BP 2020
Cap restant dû	58 753,12	67 603,32
Produits réels de fonct	554 077,37	724 745,91
RATIO EN ANNEE	0,11	0,09

Ce ratio estime en nombre d'années la capacité du Syndicat à rembourser le capital restant dû de ses emprunts en fonction de ses produits réels de fonctionnement. Pour être correct le ratio doit être inférieur à 1,5 ans.

6. Structure des effectifs

La structure des effectifs est présentée dans le tableau ci-dessous:

Cat ég	Grade	Effectif	Fonctionnaire/Contractuel	ETP
--------	-------	----------	---------------------------	-----

ori e				
A	Ingénieur	3	1 fonctionnaire 2 contractuels	3
B	Animateur principal 1ère classe	1	1 fonctionnaire	1
C	Agent de maîtrise	1	1 fonctionnaire	1
C	Adjoint administratif territorial principal de 2ème classe	1	1 fonctionnaire	0.8
C	Adjoint technique territorial	1	1 fonctionnaire	4.5 heures /semaines

7. Dépenses de personnel

Traitements indiciaires	145758
Nouvelle bonification indiciaire	1440
Régimes indemnitaires	47260,29

8. Durée de travail

Le temps de travail est de 1579 h/an.

1. Evolution prévisionnelle de la structure des effectifs et des dépenses de personnel dans l'exercice budgétaire concerné

Les dépenses de personnel augmentent en 2020 (cf. DOB en annexe 1). Cette augmentation est due à plusieurs raisons:

- Une enveloppe supplémentaire est prévue en cas de d'évolution salariale en cours d'année pour les agents (augmentation indiciaire, reclassements, avancements de grade...).
- La mise en place du RIFSEEP.
- L'embauche d'une ingénieure pour mettre en œuvre le DOCUMENT d'OBJECTIF Natura 2000. Un budget pour accueillir un stagiaire pendant 3 mois (niveau Licence en communication)

2. Etude d'impact pluriannuelle sur les dépenses de fonctionnement:

Sans objet. Pas d'investissement exceptionnel prévu correspondant à 50 % des recettes réelles de fonctionnement.

3. Rapport sur situation en matière d'égalité hommes/femmes

Rémunérations et parcours professionnels, promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement:

Les candidatures masculines et féminines sont étudiées et rencontrées de la même manière.

Le plan de formation prévoit des formations ouvertes aux femmes et aux hommes en lien avec leur fiche de poste.

Le Syndicat est une petite structure dans laquelle le temps de travail, la promotion professionnelle, les conditions de travail, la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle est prise en compte au quotidien dans la gestion du temps, dans la prise des congés et des heures de récupération.

Les actions spécifiquement menées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont la proposition de formation pour permettre aux agents d'évoluer.

Les rémunérations sont fixées sur les grilles indiciaires, les avancements d'échelons et les avancements de grades, des promotions internes, ou du régime indemnitaire.

Les agents sont seuls dans leur cadre d'emploi.

Des points sont régulièrement menés en réunion d'équipe.

Un entretien professionnel est mené annuellement pour trouver des solutions aux éventuels problèmes rencontrés. Le reste de l'année, les problèmes éventuellement rencontrés peuvent être réglés lors de rencontres dédiées.