

RAPPORT D'ORIENTATION BUDGETAIRE (ROB) 2019

Syndicat Mixte Loire et Goulaine

1. Eléments de contexte

La population des communes constituant le Syndicat est en hausse 58 909 € en 2019 au lieu de 58 207 € en 2018.

Le budget 2019 est prioritairement orienté vers:

- la réalisation des investigations complémentaires sur les ouvrages hydrauliques
- la mise en œuvre du contrat territorial
- la gestion des ouvrages hydrauliques
- l'entretien des réseaux

2. Ressources du SMLG:

2.1. Participations hydrauliques

Le montant des participations hydrauliques s'élève à 192 592 €. Le tableau ci-dessous présente la répartition par EPCI :

PARTICIPATIONS DEMANDEES AUX EPCI	
EPCI	Critère 1 de calcul des participations (50%) : Surface BV
	Critère 2 de calcul des participations (50%) : Pop. pondérée par PF
NANTES METROPOLE	61 460 €
CA CLISSON SEVRE ET MAINE	60 391 €
CC SEVRE ET LOIRE	263 615 €
TOTAL	385 466 €

Source : Site INSEE / "Pop. totale (population municipale + pop. comptée à part) : pop. légale 2016 qui entre en vigueur au 01/01/2019"

2.2. Participations Animation-tourisme

Le montant des participations animation-tourisme est de 101 592 € €.Le tableau ci-dessous présente la répartition :

	Population totale	Participation sur la base de 1,76 €/hab.
Basse-Goulaine	9 095	16 007
Communauté de Communes Sèvre et Loire	39 205	69 001
Divatte-sur-Loire	6 811	11 987
Le Landreau	3 263	5 743
Le Loroux-Bottereau	8 267	14 550
La Remaudière	1 295	2 279
Saint Julien de Concelles	7 004	12 327
La Chapelle Heulin	3 309	5 824
Vallet	9 256	16 291
La Haye Fouassière	4 731	8 327
Haute-Goulaine	5 878	10 345
TOTAL	58 909	103 680

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

A ce jour, deux engagements pluriannuels sont en cours au SMLG:

- Marché d'entretien des espaces verts de la Mison Bleue: en date du 22/03/19
Montant: 9 684.74 € HT, 11 621.68 € TTC (attributaire: Psy'activ')
- Inventaires espèces protégées préalables à la restauration des milieux aquatiques en date du 10 mars 2017 Montant: 19 710 € TTC (attributaire: Bretagne vivante)

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:

- 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
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:

		2018	BP 2019
74	Dotation, participation	430 730,00	672 259,44
70	Autre produits	195 295,00	1 500,00
recette	Produits de fonct réels	626 025,00	673 759,44
12	Charges personnels	223 380,00	233 956,00
66	charges financières	2 220,00	1 970,00
65	Charges de gestion	23 181,00	36 800,00
11	Charges à caractère géné	312 918,00	243 270,27
67	Charges except	6 000,00	6 000,00
dépenses	Charges fonct réelles	567 699,00	521 996,27
	CAF BRUTE	58 326,00	151 763,17
1641	Remb capital	22 260,00	9 200,00
	CAF NETTE	36 066,00	142 563,17

La CAF Nette correspond à l'autofinancement

ANALYSE ENDETTEMENT

Premier ratio:

	2018	2019
Cap restant du	67826,13	58753,12
CAF Brute	58 326,00	151 763,17
RATIO	1,16	0,39

Pour être correct le ratio doit être inférieur à 8.

Deuxième ratio:

	2018	2019
Cap restant du	67 826,13	58 753,12
Produits réel de fonct	626 025,00	673 759,44
	0,11	0,09

Pour être correct le ratio doit être inférieur à 1,5.

6. Structure des effectifs

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

Cat ég ori e	Grade	Effectif	Fonctionnaire/ Contractuel	ETP
A	Ingénieur	2	1 fonctionnaire 1 contractuel	2
B	Animateur principal 2 ^{ème} classe	1	1 fonctionnaire	1
C	Agent de maîtrise	1	1 fonctionnaire	1
C	Adjoint administratif territorial	1	1 fonctionnaire	0.8
C	Adjoint technique territorial	1	1 fonctionnaire	4.5 heures /an

7. Dépenses de personnel

Traitements indiciaires	119 147,00
Nouvelle bonification indiciaire	1 440,00
Régimes indemnitaires	35 238,81
Gratification stagiaire	1 656,00

8. Durée de travail

Le temps de travail est de 1579 h/an.

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

Les dépenses de personnel augmentent en 2019 (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.
- Un budget pour accueillir un stagiaire pendant 3 mois (niveau Licence en communication)

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

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

11. 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.