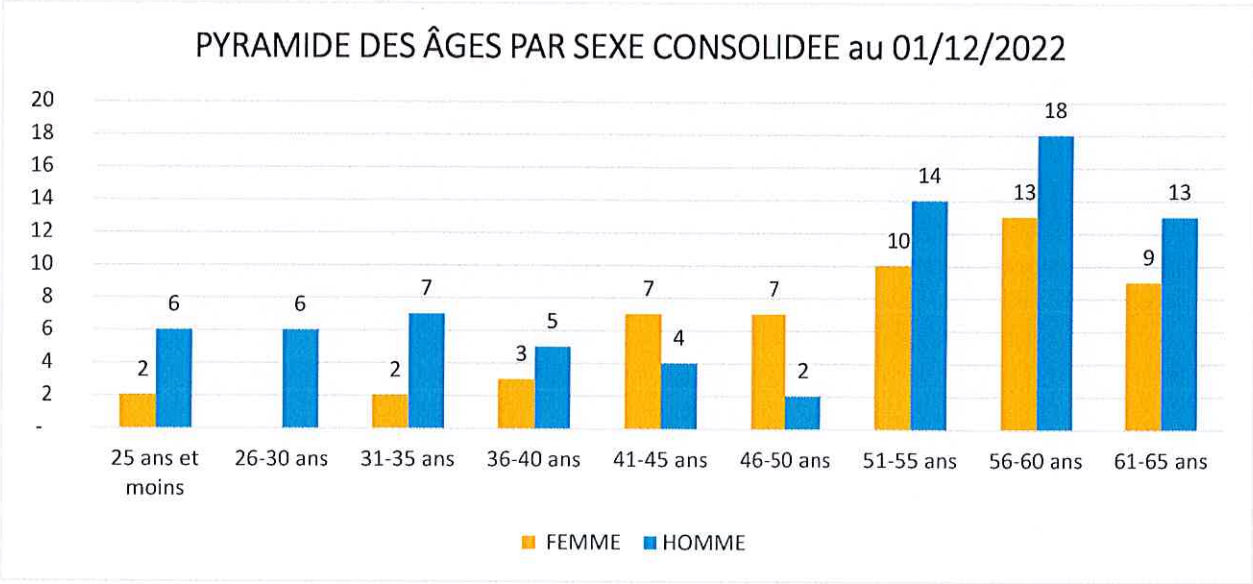


*Les charges de personnel représentent **54%** des dépenses de fonctionnement.*

Après plusieurs années de maîtrise, les charges de personnel augmentent de 1,89% en 2020, puis de 4,21% en 2021.

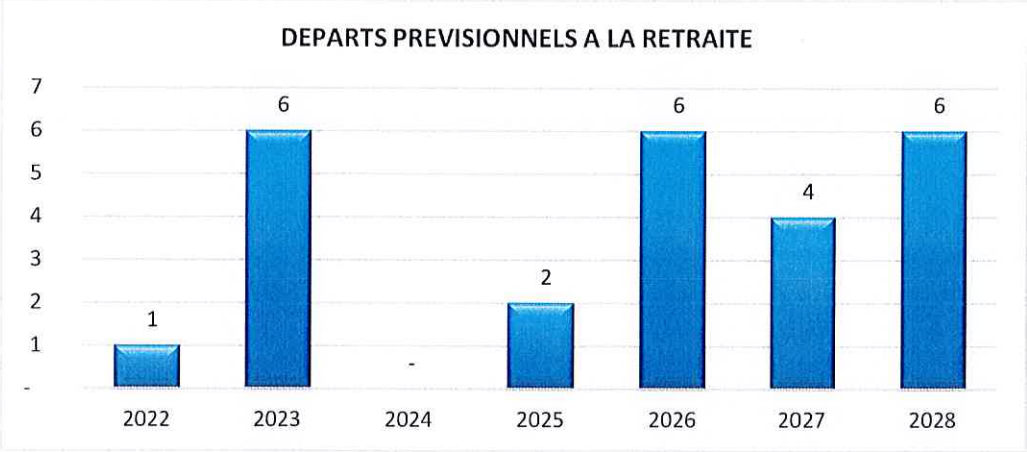
*En **2022**, elles atteignent **+12,30%**, bien au-delà des limites indiquées dans le protocole signé avec l'AFD. Mais, surtout, l'évolution de leur augmentation est supérieure à celle des recettes de fonctionnement, ce qui laisse craindre à court terme un effet ciseaux.*

Par conséquent, l'opportunité des futurs départs en retraite doit être saisie pour contenir cette croissance exponentielle.

*En effet, **l'âge moyen** des agents sur le budget commune est de **50,95 ans**.*

On observe un vieillissement de la pyramide des âges du personnel. En effet, sur l'effectif consolidé, les plus de 50 ans représentent 61.07% de l'effectif et l'âge moyen est de 49.68 ans.

Les prévisions de départ à la retraite, sur la base d'un départ à la limite d'âge, sont les suivantes :



Ainsi dans 5 ans, 18% de l'effectif actuel sera parti en retraite, soit 24 agents.

Le gain résultant des départs à la retraite sur les 3 prochaines années, avec 8 agents, est une opportunité. C'est pourquoi une définition claire des priorités politiques afin de déterminer les compétences clés et les orientations en matière de RH, nécessaires à sa réalisation. Celle-ci implique potentiellement le gel des recrutements, des redéploiements internes, l'accompagnement les agents qui souhaitent quitter la collectivité. Ainsi que la mise en place d'un plan soutenable de pérennisation des emplois, en lien avec les représentants du personnel.

La difficulté est de concilier le renforcement des compétences, la satisfaction des aspirations du personnel souvent légitime et de la qualité du service public, avec la préservation de l'équilibre budgétaire fraichement retrouvé.

SUIVI MEDICAL ET ABSENCES :

Dans le cadre du suivi médical annuel de son personnel, la ville a passé une convention avec le Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Martinique.

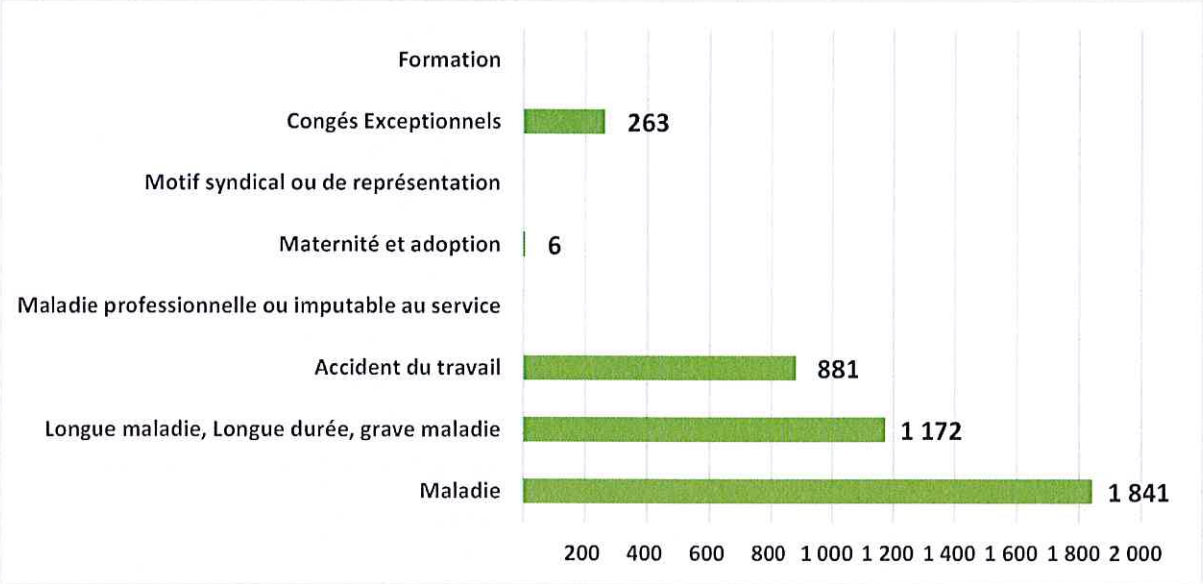
Ainsi sur l'année précédente ***60 % des agents ont été examinés par le médecin de prévention.***

Année	NOMBRE DE VISITE	EFFECTIF	%
2019	3	82	68%
2020	6	112	93%
2021	3	50	51%
2022	4	59	60%

Sur l'année 2022, on dénombre 4163 journées d'absence, pour la commune, dont 44.2% pour maladie ordinaire des agents, 28.2%

correspondent à des absences longues pour raison de santé, et 21.2% pour accident de travail.

2022	Titulaires	Non Titulaires	Total	Pourcentage
Maladie	**1 571**	**270**	**1 841**	**44,2%**
Longue maladie, Longue durée, grave maladie	**1 172**		**1 172**	**28,2%**
Accident du travail	**868**	**13**	**881**	**21,2%**
Maternité et adoption		**6**	**6**	**0,1%**
Congés Exceptionnels	**257**	**6**	**263**	**6,3%**
TOTAL	**3 868**	**295**	**4 163**	**100,0%**



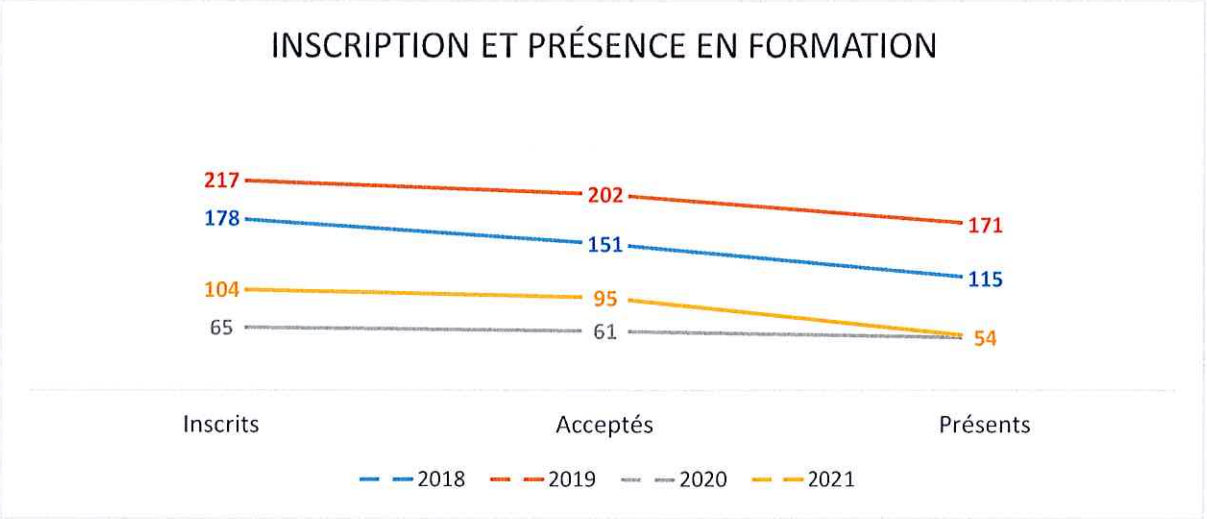
LA FORMATION :

Comme le témoigne le récapitulatif des inscriptions et présences sur les trois dernières années, la ville a une politique très volontariste en matière de formation, qu'elle mène avec le CNFPT, partenaire privilégié des collectivités territoriales.

Par ailleurs, dans le cadre de sa participation qui s'élève à 0,9% de la masse salariale, elle a versé la somme de 23 781.10€ au titre de sa participation formation pour 2022.

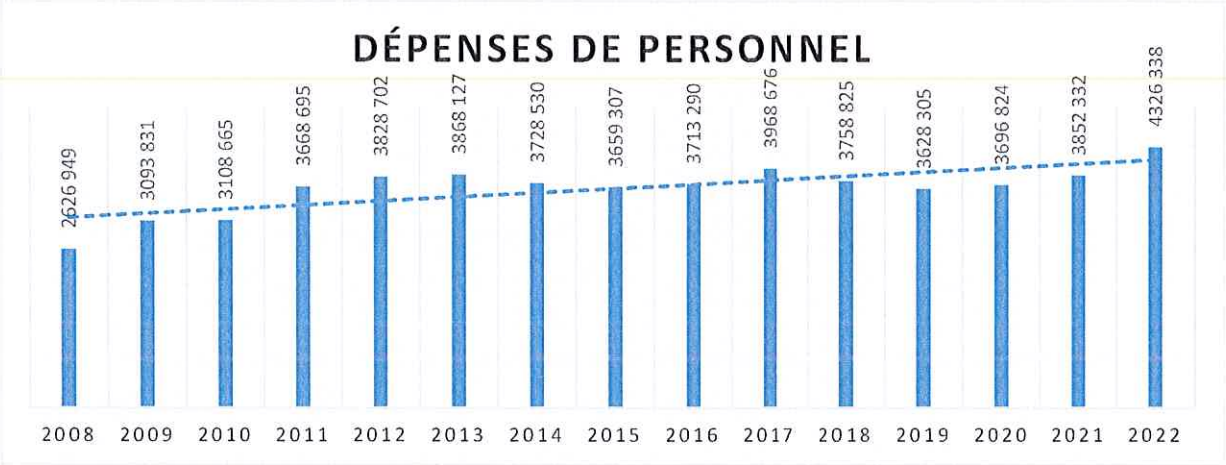
PARTICIPATION CNFPT	2019	2020	2021	2022
COMMUNE	16 280,94 €	13 600,42 €	17 118,95 €	19 112,98 €
CDE	4 238,70 €	3 483,09 €	4 363,83 €	4 286,53 €
CCAS	350,02 €	294,39 €	361,86 €	381,59 €
TOTAL	**20 869,66 €**	**17 377,90 €**	**21 844,64 €**	**23 781,10 €**

Toutefois, la ville recourt à d'autres prestataires pour des formations spécifiques : en 2022, deux agents ont ainsi suivi une formation AIPR (Autorisation d'Intervention à Proximité des Réseaux). Pour un montant de 900€.



LA MASSE SALARIALE :

Si en 2019, les dépenses de personnel ont baissé de 3.47%, depuis elles sont en augmentation : soit 1.89% en 2020,4.21% en 2021, ***pour 2022 cette croissance est de 12.30%.***

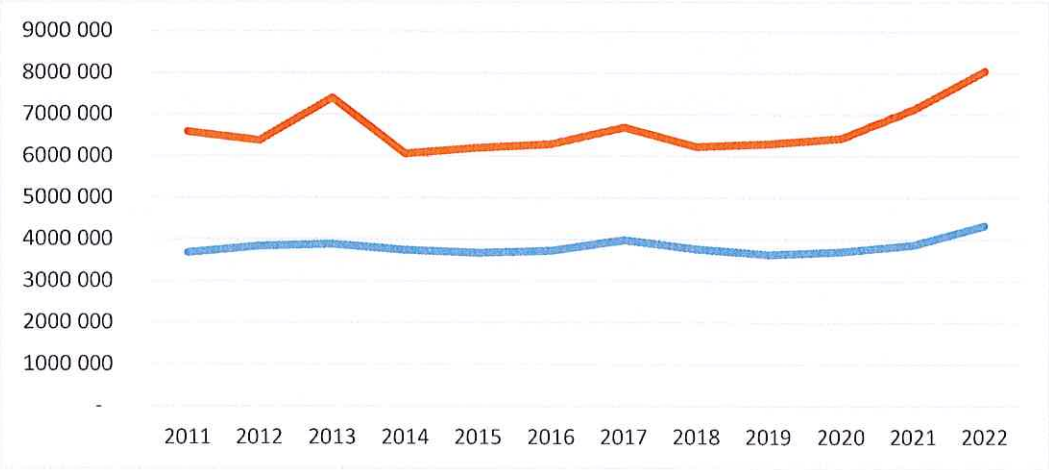


Colonne1	2018	2019	2020	2021	2022
Dépenses de personnel	3 758 825	3 628 305	3 696 824	3 852 332	4 326 338
DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT	6 219 192	6 292 133	6 419 521	7 284 632	8 042 049
RATIO	60%	58%	58%	53%	54%
EVOLUTION DP	-5,29%	-3,47%	1,89%	4,21%	12,30%
EVOLUTION DF	-6,90%	1,17%	2,02%	13,48%	10,40%

La part du personnel dans le budget de fonctionnement de la collectivité reste préoccupante. Car, il représente 54% des dépenses réelles de fonctionnement.

Pour mémoire, la CRC préconisait pendant la période du plan de redressement un plafond de 3 500 000€. Ce dernier a été impossible à respecter, (en dépit de l'application du non-remplacement des départs), car il implique des suppressions de postes.

REPARTITION DES DEPENSES DE PERSONNEL PAR SERVICES	EN %	EN VALEUR
ADMINISTRATION GENERALE	11%	469 039,18 €
URBANISME	3%	135 477,02 €
RH	3%	143 779,85 €
COMPTABILITE	3%	150 296,79 €
ADMINISTRATION GENERALE ETAT	3%	149 296,45 €
PREVENTION-SECURITE	2%	104 991,47 €
BIBLIOTHEQUE ET MEDIATHEQUES	2%	93 240,80 €
ECOLES	1%	57 834,86 €
ESPACES VERTS/VOIRIE/ PROPRETE DES LOCAUX	33%	1 437 379,56 €
MAGASIN	2%	69 116,66 €
PARC AUTOMOBILE /LOGISTIQUE/ ELAGAGE	6%	268 861,47 €
ENTRETIEN BATIMENTS	11%	471 597,57 €
ENVIRONNEMENT	1%	53 688,58 €
POLICE	7%	283 051,85 €
STADES	5%	221 031,77 €
SPORT/CULTURE LOISIRS	2%	99 164,64 €
INFORMATIQUE/ COMMUNICATION	3%	118 489,18 €
	100%	**4 326 337,69 €**



Ainsi, les 2 dernières années, les efforts entrepris ont pu contenir l'inflation des dépenses de personnel. Elles ont même pu diminuer en moyenne de 4%. Sous l'effet, combiné, des non-remplacements des départs et du gel des avancements.

2020 marque la fin de cette tendance.

L'année 2021, est caractérisée par une augmentation de +4,21%, notamment par la mise en place des « Lignes Directrice de Gestion ». Qui ont permis de servir de base pour revaloriser le personnel, particulièrement ceux en situation d'encadrement intermédiaire.

Pour 2022, l'augmentation précédente a été multipliée par 3. Il est donc indispensable de contenir l'évolution de ce chapitre, singulièrement à l'occasion des départs en retraite, afin d'éviter l'effet ciseaux.

Ainsi, dans un contexte de raréfaction des ressources, il faudra néanmoins combiner la maitrise de la masse salariale tout en valorisant les efforts effectués de développement des compétences, et répondre efficacement aux plaintes croissantes des administrés, notamment sur l'amélioration de leur cadre de vie. Sans toutefois perdre de vue le jeune équilibre budgétaire.

Délibération n°DEL.2023.04.11.4.8

8. PRESENTATION DU PLAN PLURIANNUEL DES INVESTISSEMENTS 2023-2024

*Sur présentation du rapport de **Monsieur Thierry MRECHAL, Vice-président de la commission des Finances**, qui expose :*

Le plan pluriannuel d'investissement de la ville portant sur la période 2023-2024, est présentée dans une démarche de visibilité et de transparence.

Il s'agit de donner une vision à moyen terme des projets d'investissements importants qui vont être menés pour les habitants.

Toutefois, ce dernier a vocation à évoluer en fonction de l'avancée des projets, des capacités financières de la commune et des opportunités de financements.

Dans la continuité du débat d'orientations budgétaires, ce PPI est construit sur les priorités municipales que sont :

- *L'aménagement et le cadre de vie*
- *La transition énergétique et écologique*
- *Le social et les solidarités*
- *L'éducation, la jeunesse et la Petite-enfance*

Le plan pluriannuel d'investissement est ainsi présenté par domaine d'activité (Culture, sport, cadre de vie….

Le volume financier de ce PPI est de 1 961 315.27€, avec 530 793.49€ en 2023, dont 54 397.49€ de fonds propres, pour amorcer une première réponse aux besoins des habitants dans leurs usages des équipement municipaux au quotidien.

AFFICHE LE 19 AVR. 2023

SOUS-PRÉFECTURE DE SAINT-PIERRE CONTRÔLE DE LÉGALITÉ REÇU LE 19 AVR. 2023

Extrait de Délibérations du Conseil Municipal du mardi 11 avril 2023

Le présent acte peut faire l'objet pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Fort de France dans un délai de 2 mois à compter de la date exécutoire

Politiques	Axes	*Opérations*	*Durée*	Montant	Dépenses/ Ressources	N	N + 1	TOTAL
Politique culturelle	Équipements culturels	*Rénovation de la MJC de Case-Pilote Phase 1*	*2 ans*	750 000,00	Dépenses	130 397,49	619 602,51	750 000,00
					Ressources externes	104 000,00	519 000,00	623 000,00
					Ressources internes	26 397,49	80 000,00	106 397,49
Aménagement et embellissement de l'espace public	Voiries	*Réfection et dynamisation de la Place Gaston MONNERVILLE*	*2 ans*	1 211 315,27	Dépenses	400 396,00	811 315,27	1 211 711,27
					Ressources externes	372 396,00	718 183,74	1 090 579,74
					Ressources internes	28 000,00	93 131,53	121 131,53
RECAPTULATIF				**1 961 315,27**	**Dépenses**	**530 793,49**	**1 430 917,78**	**1 961 711,27**
					Ressources externes	**476 396,00**	**1 237 183,74**	**1 713 579,74**
					Ressources internes	**54 397,49**	**173 131,53**	**227 529,02**

Ce plan pluriannuel d'investissement sera amené à évoluer en fonction :

- *Des subventions que pourraient obtenir la ville ;*
- *Des études lancées sur 2023 pour la programmation d'opération importantes (reconstruction des écoles, Rénovation de la MJC….) ;*

Il fera alors l'objet d'une nouvelle présentation en Conseil Municipal.

APRES AVOIR ENTENDU L'EXPOSE ET LES DISCUSSIONS, A L'UNANIMITE PREND ACTE DES INFORMATIONS PORTEES A SA CONNAISSANCE.

Fait et délibéré les jour, mois et an susdits
Affiché en mairie le 19 AVR. 2023

Certifié exécutoire compte tenu de la transmission en préfecture et de la publication le

SOUS-PRÉFECTURE DE SAINT-PIERRE
CONTRÔLE DE LÉGALITÉ
REÇU LE
19 AVR. 2023

COMMUNE DE CASE-PILOTE MARTINIQUE

Ralph MONPLAISIR
Maire de Case Pilote

Extrait de Délibérations du Conseil Municipal du mardi 11 avril 2023
Le présent acte peut faire l'objet pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Fort de France dans un délai de 2 mois à compter de la date exécutoire

Délibération n°DEL.2023.04.11.4.13

AFFICHE
LE 19 AVR. 2023

13. CREATION DE POSTES

Sur le rapport de ***Monsieur Thierry MARECHAL, Adjoint en charge du Personnel,***

Le Conseil Municipal de la commune de Case Pilote,

- ***Vu*** *la loi n° 84-53 du 26 Janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, notamment son article 34,*
- ***Vu*** *le tableau des emplois,*

BUDGET	GRADES CREES	DATE D'EFFET	QUOTITE	EFFECTIF
COMMUNE	BRIGADIER CHEF PRINCIPAL	01/05/2023	35/35ème	1
COMMUNE	Adjoint administratif principal 1ère classe	01/12/2023	35/35ème	7
COMMUNE	Adjoint technique principal de 1ère classe	01/12/2023	35/35ème	3
COMMUNE	Adjoint technique principal de 2ème classe	01/12/2023	35/35ème	3
	TOTAL			14

APRES AVOIR ENTENDU L'EXPOSE ET LES DISCUSSIONS, A L'UNANIMITE DECIDE :

- ***D'ADOPTER la proposition du Maire de création de postes permanents, conformément au tableau récapitulatif***
- ***DE MODIFIER le tableau des emplois***
- ***D'INSCRIRE au budget les crédits correspondants***

Fait et délibéré les jour, mois et an susdits
Affiché en mairie le 19 AVR. 2023

Certifié exécutoire compte tenu de la transmission en préfecture et de la publication le

COMMUNE DE CASE-PILOTE MARTINIQUE

Ralph MONPLAISIR
Maire de Case Pilote

SOUS-PRÉFECTURE DE SAINT-PIERRE
CONTRÔLE DE LÉGALITÉ
REÇU LE
19 AVR. 2023

Extrait de Délibérations du Conseil Municipal du mardi 11 avril 2023
Le présent acte peut faire l'objet pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Fort de France dans un délai de 2 mois à compter de la date exécutoire