



CONSEIL MUNICIPAL DE VILLEBON-SUR-YVETTE SEANCE DU 30 NOVEMBRE 2023

NOTE DE SYNTHÈSE 2023-11-089

DEBAT SUR LE RAPPORT D'ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2024

Chaque année, dans les deux mois précédant le vote du budget, un débat sur les orientations budgétaires de la Commune est inscrit à l'ordre du jour du Conseil municipal. Il s'appuie sur un rapport d'orientation budgétaire dont le contenu et la forme sont encadrés par la loi.

La loi NOTRe, promulguée le 7 août 2015, puis la loi de programmation des finances publiques pour les années 2018 à 2022 ont précisé les modalités de présentation de ce rapport, notamment dans le cadre d'un contexte général de contribution à l'effort de réduction du déficit public et de maîtrise de la dépense publique.

Ainsi le ROB doit présenter les informations suivantes :

- Les orientations budgétaires envisagées par la Commune portant sur les évolutions des dépenses de fonctionnement et d'investissement au regard des recettes prévisionnelles en précisant notamment les hypothèses retenues en matière de concours financiers, de fiscalité, de tarification ainsi que les évolutions relatives aux relations financières entre la Commune et l'EPCI dont elle est membre.
- La présentation des engagements pluriannuels, notamment les orientations envisagées en matière de programmation d'investissement.
- L'évolution du besoin de financement annuel avec des informations relatives à la structure et à la gestion de l'encours de dette contractée ainsi que les perspectives pour le projet de budget. Elles présentent notamment le profil de l'encours de dette que vise la collectivité pour la fin de l'exercice auquel se rapporte le projet de budget.
- Pour les communes de plus de 10 000 habitants, le rapport doit présenter la structure des effectifs, les éléments sur la rémunération des personnels, la durée du travail dans la Commune, l'évolution prévisionnelle de la structure des effectifs et des dépenses de personnel pour l'exercice auquel se rapporte le budget.

Les orientations devront permettre d'évaluer l'évolution prévisionnelle du niveau d'épargne brute, d'épargne nette et de l'endettement à la fin de l'exercice auquel se rapporte le projet de budget.

1. UNE SITUATION INTERNATIONALE ET NATIONALE SOUS TENSIONS

Au cours de l'année 2023, l'économie mondiale – et notamment européenne – a été bousculée par les conséquences du conflit entre la Russie et l'Ukraine. Après la reprise spectaculaire qui a suivi l'épidémie de COVID, ce conflit et les perturbations qu'il a entraînées sur l'énergie, sur les matières premières, les transports et les produits alimentaires a généré sur les deux dernières années une



accélération de l'inflation telle qu'on n'en avait pas connue depuis le siècle dernier : + 6,9 % en 2023, après + 8,7 % en 2022.

Les banques centrales ont durci leurs politiques monétaires pour juguler cette inflation en relevant leurs taux directeurs. Ainsi, la BCE a relevé 10 fois son taux directeur depuis 2022 pour le porter à 4,5 % en septembre 2023. Ce taux se situait à 0 % en 2022 !

Ce durcissement des politiques monétaires a un effet de ralentissement sur la croissance du PIB des états. La croissance des pays dits « avancés » est ainsi passée de + 2,6 % en 2022 à + 1,8 % en 2023. Pour 2024, les prévisions ne dépassent guère + 1,4 %. La BCE prévoit même une croissance de la zone Euro de + 0,7 % en 2023 et + 1 % en 2024.

L'inflation mondiale a généré une hausse généralisée et rapide des prix, à laquelle plus personne n'était habitué, même si cette spirale a tendance à ralentir en cette fin 2023. Sur un an, de septembre 2022 à septembre 2023, l'indice des prix à la consommation hors tabac a augmenté de + 4,8 %. L'indice des prix à la consommation harmonisé, qui sert de référence aux pays de l'Union Européenne, a augmenté sur la même période de + 5,6 %.

Une analyse plus pointue de septembre 2022 à septembre 2023 fait ressortir les évolutions suivantes en matière de prix (en France) :

- Energie : + 11,3 %
- Alimentation : + 9,7 %
- Services : + 2,9 %
- Produits manufacturés : + 2,8 %

L'indice des prix des dépenses communales (le « panier du Maire ») a augmenté sur la même période de + 7,2 %.

Pour 2024, le FMI comme la BCE tablent sur une baisse progressive de l'inflation qui n'atteindra toutefois pas - avant longtemps - son niveau d'avant 2022. L'inflation mondiale devrait se situer à + 5,8 % en 2024. Ce qui signifie en clair que les prix continueront à augmenter l'année prochaine.

En France, le Gouvernement a revu à la baisse ses prévisions de croissance pour 2024, estimée à présent à + 1,4 % du PIB.

La charge (les intérêts) de la dette publique augmente de façon significative : 38,6 Mds € en 2023 > 48,1 Mds € en 2024.

En 2023, la dette publique a augmenté de 126 Mds € pour atteindre 3 047 Mds € soit 111,8 % du PIB. Les collectivités locales ne représentent que 8,3 % du volume national de l'endettement. Leur dette aura globalement diminué de 0,3 Mds € en 2023.

Le déficit budgétaire se monte à 186 Mds € en août 2023 soit 4,9 % du PIB. Il était de 146 Mds € un an plus tôt. L'objectif affiché d'un déficit de 2,7 % en 2027 sera difficile à atteindre mais la démarche pour y parvenir entraînera des resserrements de crédits dès 2024, tel que l'abandon du bouclier énergie.

Un autre impact des politiques monétaires contre l'inflation est la hausse rapide des taux d'intérêt, notamment sur les crédits immobiliers, entraînant un effet inquiétant sur l'accès au logement, la construction, l'emploi. Le taux moyen des crédits du secteur concurrentiel s'est établi à 4,12 % en octobre 2023, contre 3,98 % un mois plus tôt. Et les prévisions les plus optimistes voient ces taux de crédit immobilier revenir à 4 % en toute fin d'année 2024. En 2021, ce taux était de 1,10 % sur 20 ans...



Au plan local, le renchérissement significatif du coût de l'immobilier aura un impact non négligeable sur le montant des droits de mutation (DMTO) qui constitue une recette pérenne des départements et des communes.

Comme si le tableau de la situation économique internationale et nationale n'était pas assez sombre, les récents événements qui se déroulent en Israël et en Palestine génèrent un risque d'embrasement dont les conséquences seraient immédiates et durables.

C'est dans ce contexte tendu et incertain que la Municipalité a bâti un budget 2024 qui garantira aux Villebonnais un service public de proximité dont ils reconnaissent la qualité, un bouclier financier qui absorbera cette année encore une partie des hausses que subit la collectivité, une stabilité fiscale qui dure depuis 17 années et des investissements importants conformes à notre programme de mandature.

2. UN BUDGET VOTE AVANT LA REPRISE DES RESULTATS

Depuis la crise sanitaire liée au COVID et en raison des incertitudes que celle-ci génèrait, la Ville votait ses budgets au printemps de l'année N de manière à bénéficier des recettes liées aux excédents des exercices précédents. Cette disposition est autorisée à partir du moment où les services de l'Etat ont publié le compte de gestion de la collectivité.

Pour 2024, le passage à la comptabilité M 57 nous a conduits à voter un budget primitif au mois de décembre N-1 de manière que les services effectuent toutes les opérations financières de l'année 2024 sous cette nouvelle réglementation.

Les conséquences en seront les suivantes :

- Le budget primitif qui sera présenté au vote ne tiendra pas compte des résultats de l'année 2023.
- Un budget supplémentaire sera proposé au printemps 2024, après affectation des résultats des exercices antérieurs.
- Le niveau de l'emprunt prévisionnel affiché dans le présent rapport et inscrit au budget primitif sera vraisemblablement minoré après l'affectation des résultats.
- Les niveaux de l'épargne brute et celui de l'épargne nette seront sans aucun doute améliorés.

3. LES GRANDES ORIENTATIONS DU BUDGET 2024 DE LA COMMUNE

3.1 Le plan climat

Le Plan Climat 2020-2024 de Villebon-sur-Yvette, approuvé le 19 novembre 2020, prévoit 54 actions déclinées autour de 5 grands axes :

- réduire la consommation d'énergie des logements et du patrimoine communal,
- se déplacer mieux et moins,
- préserver nos milieux naturels, reconquérir la biodiversité et aménager durablement,
- développer une économie circulaire et éduquer à une consommation plus vertueuse,
- tendre à des services publics exemplaires.



Le Plan Climat de Villebon-sur-Yvette est une feuille de route qui fixe des objectifs, des actions et des moyens pour les atteindre. Les modalités de mise en œuvre de ces actions sont coconstruites via une démarche participative qui vise à faire émerger les retours d'expériences, les initiatives citoyennes et permettre ainsi à toutes les parties prenantes d'être impliquées (élus, services municipaux, habitants, associations, acteurs de la vie économique, etc.). L'année 2024 marquera l'échéance de l'actuel Plan Climat, avec un objectif atteint de mise en œuvre de la plupart des actions répertoriées. Un travail d'actualisation du Plan Climat sera amorcé afin de préparer un nouveau document pour les années à venir (poursuite et élargissement des actions entreprises).

Le budget alloué aux actions du Plan Climat pour 2024 se montera à environ 1,5 Million d'Euros.

Les principales actions retenues sur l'exercice concerneront :

- Le passage en Leds de plusieurs sites d'éclairage : 100 candélabres, le gymnase Marie-Marvingt en totalité, la dernière phase des écoles Andersen et Casseaux, le self de l'école de La Roche.
- L'aménagement de la cour Oasis de l'école maternelle de La Roche.
- Le renouvellement de 9 véhicules de la flotte automobile incluant le remplacement de 3 véhicules Diesel par 2 électriques et 1 GPL.
- La mise en peinture blanche à hautes réflectivité solaire et émissivité thermique de la toiture de la Médiathèque, après celle de l'école de La Roche.
- La réfection complète du parking du centre culturel Jacques Brel, incluant une chaussée absorbante et un éclairage à Leds.
- L'achèvement des travaux de rénovation thermique de l'Hôtel de Ville.
- L'isolation thermique et la protection solaire de plusieurs bâtiments et logements communaux.
- L'installation de compteurs calorifiques dans plusieurs bâtiments.
- La suppression de tous les emballages plastiques dans la livraison quotidienne des repas.

Par ailleurs, la Commune poursuit son partenariat avec l'ALEC Ouest Essonne pour l'accompagnement à la mise en œuvre des actions en faveur de la rénovation énergétique (patrimoine communal, particuliers et copropriétés). La convention d'objectifs sera renouvelée en 2024.

Pour prévenir les risques d'inondations connus dans le secteur des Yvettes, des travaux sur le ruissellement seront menés sous la compétence de la CPS (Place des Suisses, allée du Beau site, écoulements dans l'allée du Clos d'Alençon). Un budget de 250 K€ sera provisionné sous forme d'AC et de fonds de concours, sans compter les opérations de terrassement correspondantes qui seront affectées au budget Voiries.

Le plan Climat constitue enfin l'un des socles de la réflexion menée dans le cadre de la procédure de révision générale du Plan Local d'Urbanisme (PLU) engagée sur la période 2022-2024 afin de mieux tenir compte des récents événements climatiques en limitant par exemple le droit à construire sur certains secteurs denses et/ou concernés par les ruissellements en cas de précipitations violentes, d'accorder plus d'espace à la perméabilité des sols, de favoriser les constructions économes en énergie ou encore de favoriser davantage les modes de déplacement doux.

Cette révision du PLU ambitionne ainsi non seulement de réinterroger l'ensemble des orientations d'aménagement du territoire pour accompagner au mieux les transitions sociales, climatiques et énergétiques mais de répondre également aux besoins de la population en matière d'offre de logement.



3.2 Convivialité et partage

La Municipalité souhaite continuer à encourager les manifestations et initiatives qui permettent de renforcer le lien entre les Villebonnais en proposant de nombreux moments festifs de partage, d'échanges tout au long de l'année.

Les manifestations des Guinguettes ou autour d'Halloween, la fête de la Caisse des écoles, qui rencontrent de vifs succès auprès des habitants, seront évidemment renouvelées en 2024.

Forte de sa 1^{ère} « murder party » réussie, la Médiathèque proposera de nouveau cet évènement et étudie même la possibilité de la créer avec des villebonnais volontaires. Le festival du conte sera également pérennisé.

Une nouvelle cérémonie verra le jour afin de féliciter les bacheliers, tout comme la création d'un café des jeunes / café des parents est à l'étude.

A la Ludothèque, la mise en place de la gratuité du jeu sur place depuis septembre 2023 permet à tous de partager, autour des jeux, des moments conviviaux.

En 2024, la Ludothèque organisera et accueillera à Villebon, le Festival Interlud qui regroupe l'ensemble des professionnels du monde ludothécaire.

La Municipalité souhaite aussi mettre en place à compter de 2024 un budget participatif permettant aux Villebonnais de proposer l'affectation d'une enveloppe budgétaire à la réalisation de projets citoyens. Les contours de ce projet feront l'objet d'une large concertation, son calendrier sera présenté prochainement. Le budget participatif favorisera l'implication dans la vie citoyenne de tous les habitants.

Dans la même dynamique, un budget participatif spécialisé pour le CMJ sera créé.

Les associations Villebonnaises, qui jouent un rôle majeur dans le lien social, continueront à être soutenues massivement en termes de subventions (supérieures à 1 Million d'Euros), d'hébergement, de mise à disposition de personnel et de logistique.

3.3 JO 2024 : Cap sur Olympie

Pilotés par la direction des sports et en lien étroit avec le Club des As et l'ensemble des associations sportives, ainsi que l'Education nationale, les services de la Commune se mobiliseront autour des Jeux Olympiques et Paralympiques 2024. Des animations auront lieu tout au long de l'année afin de faire vivre les Jeux sur Villebon. Les valeurs sportives et inclusives seront à l'honneur.

Le week-end « Cap sur Olympie » du 24 au 26 mai 2024 réunissant l'ensemble des services et associations sera un temps fort de ces manifestations.

3.4 Une solidarité réaffirmée

La Municipalité restera aux côtés des Villebonnais qui ont besoin d'un accompagnement à caractère social, notamment à travers les prestations du CCAS qui bénéficiera comme chaque année d'un budget et de moyens humains lui permettant de remplir l'ensemble de ses missions. Les associations intervenant dans le champ de la solidarité verront leurs subventions et aides de la Ville confirmées. La mise en œuvre récente du Conseil de la solidarité à Villebon permettra à tous ces acteurs de travailler dans une coordination encore plus efficiente.



3.5 Le plan inclusion handicap

Engagée en faveur de l'accessibilité et de l'inclusion, la commune de Villebon-sur-Yvette affirme de longue date sa volonté d'offrir des services de même qualité à l'ensemble de ses habitants et de poursuivre le développement d'actions inclusives à destination des publics les plus vulnérables.

Le plan inclusion-handicap 2023-2026 s'articulant autour de cinq thématiques a été adopté au Conseil Municipal du 29 juin 2023 :

- Accueil et communication pour les personnes
- Accompagnement et parcours
- Accessibilité
- Sensibilisation de tous les Villebonnais
- Inclusion au sein de toutes les structures municipales

Les relations étroites avec l'EHPAD départemental Geneviève De Gaulle Anthonioz seront poursuivies afin que tous les résidents bénéficient des différents services et prestations de la Ville notamment en matière sportive et culturelle. Les services Jeunesse et Sport continueront de développer une offre sportive inclusive (création de sections de sport adapté en lien avec la Maison sport santé Paris Saclay, activités sportives auprès de la RPA et de l'EHPAD).

L'agenda d'accessibilité programmée (Ad'Ap) a pour but de rendre les bâtiments publics et le territoire accessibles à tous. Au cours de l'exercice 2023, les travaux de la phase 2 ont été finalisés et la maîtrise d'œuvre pour la phase 3 a été attribuée. Tout au long de l'année 2024, une réflexion approfondie sur la spécification des besoins pour chacune des structures prévues dans la phase 3 sera menée en concertation avec les différents services utilisateurs, les associations...En effet, la phase 3 de l'ADAP concerne de multiples établissements recevant du public (ERP) comme les aires de jeux, les bâtiments scolaires (centre de loisirs, maternelle Charles Perrault...), les lieux sportifs (chalet des boulistes, des tennis, terrain de golf, tribunes vestiaires, salles associatives du CSSE...). Les travaux ne devraient pas commencer avant la toute fin d'année 2024. Une enveloppe de 150 k€ devrait de ce fait être suffisante en 2024.

Afin de favoriser l'inclusion des enfants en situation de handicap, près de 100 k€ seront investis pour remplacer la structure de jeux de l'école primaire des Casseaux par une aire de jeux 100 % inclusive.

Enfin 2024 verra démarrer les travaux de construction de l'établissement d'accueil médicalisé porté par la Fondation OVE, l'équipe mobile étant déjà au travail depuis plusieurs mois. La Ville accompagnera de façon significative cette nouvelle structure spécialisée comme elle l'a fait depuis la genèse de ce projet.

3.6 La sécurité : une priorité au quotidien

Même si notre commune demeure l'une des plus sûres du département, les Villebonnais expriment à plusieurs occasions la nécessité de la vigilance dans ce domaine. C'est pourquoi les effectifs et les moyens de la police municipale sont confirmés dans chaque budget et que les relations avec la gendarmerie de Palaiseau sont quotidiennes.

Depuis 2015, en phases successives, la Ville s'est dotée de 29 caméras représentant 45 objectifs qui veillent sur le patrimoine et l'espace public. En pleine coordination avec la gendarmerie, une nouvelle phase va être mise en œuvre en 2024, permettant l'installation d'une vidéoprotection aux entrées et sorties de la Commune. Un budget de 170 k€ sera consacré à cette opération.



En parallèle, parce que la sécurité au quotidien passe aussi par la prévention de la délinquance et de la récidive, la Ville continuera à se mobiliser avec l'appui de la CPS et de ses autres communes membres pour obtenir le maintien sur son territoire de la présence, et du financement départemental, des éducateurs de l'association AAPISE (ex- Inter'Val) afin de prévenir ou réduire les phénomènes de marginalisation sociale des jeunes. Prochainement habilitée à accueillir dans ses services des personnes condamnées à des travaux d'intérêt général (TIG) ou travaux non rémunérés (TNR), elle contribuera aussi par ces dispositifs à leur réinsertion sociale et à la prévention de la récidive.

Par ailleurs, la sécurité incendie mobilisera plus de 67 K€ en 2024 : réforme d'extincteurs, création et mise aux normes d'hydrants, aménagement de cloisons pare-feu.

3.7 Les autorisations de programme

Par délibération du 2 décembre 2021, le Conseil municipal a voté trois autorisations de programme qui concernent les projets suivants :

- La rénovation énergétique de l'hôtel de ville
- Les travaux liés à l'agenda d'accessibilité programmée (AD'AP)
- La construction d'un nouvel établissement d'accueil des jeunes enfants dans le quartier de La Roche.

Le premier programme est en voie d'achèvement et sera clos en 2024.

Les travaux liés à l'AD'AP se poursuivront en 2024 pour leur troisième phase et s'achèveront en 2025.

La construction de l'EAJE se heurte quant à elle à une augmentation démesurée des coûts travaux prévisionnels présentés par la maîtrise d'œuvre : + 33 % depuis l'APD actualisé au 1^{er} semestre 2023. Dans ces conditions, il a été décidé de reprendre le projet à la base et donc de décaler dans le temps sa réalisation.

Ce décalage permettra d'avancer la construction du nouveau Centre Technique Municipal qui fera l'objet d'une nouvelle autorisation de programme. Des crédits à hauteur de 300 K€ seront mobilisés en 2024 pour financer les coûts d'études, de programmation, de jury de concours et de maîtrise d'œuvre.

3.8 La reprise en gestion directe d'une partie de la voirie communale

Depuis le 1^{er} janvier 2018, la Commune a transféré à la CPS la gestion de l'ensemble de ses voiries.

L'exercice de la compétence pour le compte de la Commune recouvre la voirie et ses équipements, les espaces verts attenants, la propreté, l'éclairage public et les feux tricolores.

Les principales opérations réalisées dans ce cadre ont été la requalification lourde de la rue des Maraîchers, de l'avenue du Québec et de l'avenue de la Baltique ainsi que la construction d'une passerelle piétons-vélo au-dessus de l'autoroute A 10.

Les dépenses se répartissaient en trois parts :

- 31,45 % financés par la Commune via un fonds de concours
- 31 % repris par la CPS sur l'attribution de compensation versée à la Commune
- 36,4 % financés la CPS au titre du FCTVA, des subventions perçues et de la prise en charge d'un emprunt théorique dont le montant diminue progressivement sur 10 années.



La prise en charge des travaux de voirie par la CPS via cet emprunt théorique représentait 642 975 € en 2018. Elle représenterait 257 190 € en 2024 et 0 € en 2028.

La Ville a fait le constat sur les 5 années concernées que le transfert de ses voiries lui a apporté une aide financière non négligeable mais qu'elle n'a été d'aucune utilité en matière de gestion.

Quant à l'avantage financier, il se révèle de moins en moins prégnant au long des années notamment du fait de l'extinction de l'emprunt théorique.

La reprise en direct de la gestion de la voirie communale permettra en effet à la Commune de bénéficier du FCTVA, des éventuelles subventions et du dispositif de Soutien aux Investissements de Voirie (SIV) mis en place par la CPS.

Il a cependant été jugé préférable de laisser la gestion des voiries du Parc de Courtabœuf à la CPS compte tenu du caractère intercommunal de ce parc.

En matière de personnels, la voirie de Villebon est actuellement gérée par des agents soit de l'agglomération (9,33 ETP) soit mis à disposition par la Commune (0,47 ETP) au sein du Centre de technique intercommunal (CTI).

La Commission Locale d'Evaluation des Charges Transférées (CLECT) travaille actuellement sur les conditions de ce retour à une gestion communale et rendra son rapport en décembre 2023.

D'ores et déjà, les transferts auront les conséquences suivantes :

- Le remboursement d'AC devrait avoisiner 1,1 M€.
- En investissement, la Commune récupèrera la part d'AC qui finançait son droit de tirage (350 000€ depuis 2023).
- L'enveloppe prévisionnelle d'investissement annuelle dit « droit de tirage » de la Commune pour 2023 est de 350 000 €. Dès lors, la restitution de la fraction AC de cette enveloppe se monte à 112 511 €. Depuis 2023, une moitié est comptabilisée en fonctionnement et l'autre en investissement.
- De plus, la Commune se verra restituer la part du financement versé (32,15 %) pour les crédits d'investissement non consommés à la date du transfert. L'ajustement de ces crédits se fera au cours d'une seconde CLECT en 2024 après l'arrêt des comptes de l'exercice 2023 de l'agglomération.

4. LES RECETTES RELLES DE FONCTIONNEMENT

Hors reprise de la voirie, les recettes de fonctionnement devraient atteindre 29,3 M€, soit une très faible progression de 0,1 M€ par rapport au BP 2023. Elles se répartiront principalement selon les chapitres suivants :

Chapitre 70 : 1,79 M€, en stagnation. La revalorisation limitée des tarifs municipaux permettra seulement de compenser le réajustement de certaines recettes à la baisse afin de tenir compte du réalisé 2023.

Chapitre 73 : 25,16 M€ en progression de 0,24 M€. Cette progression est liée à plusieurs facteurs principaux :

- La prise en compte de la revalorisation à 4 % d'une partie des bases de taxe foncière : + 209 000 €.
- La hausse de la Dotation de Solidarité Communautaire (DSC) : + 134 000 €.
- La baisse des droits de mutation : - 100 000 €



Chapitre 74 : 2,1 M€ en forte progression de 218 000 € par rapport au BP 2023 principalement grâce à la signature de la convention territoriale globale avec la CAF de l'Essonne.

Chapitre 75 : 0,12 M€ ajusté au niveau des réalisations 2023.

Chapitre 77 : Aucun produit exceptionnel n'est prévu en 2024. Pour mémoire, en 2023, il s'agissait de recettes de contentieux (liées au centre de loisirs).

5. LES DEPENSES RELLES DE FONCTIONNEMENT

Les dépenses réelles de fonctionnement (**hors reprise de la voirie**) devraient s'élever à 27,6 M€, soit un niveau équivalent au BP 2023, mais avec une répartition par chapitres différente :

Chapitre 011 : 5,67 M€. La forte hausse (+0.7 M€) subie en 2023 liée aux augmentations des coûts (énergie, alimentation...) devrait malheureusement persister en 2024. La Collectivité s'évertue à mettre en place des actions d'économie afin de contenir ces hausses. La décision de l'Etat de supprimer l'amortisseur d'électricité dont bénéficie la Commune au cours de l'exercice 2023 affecte ce chapitre.

Chapitre 012 : 17,88 M€ en progression de + 300 000 € par rapport au BP 2023. Ce montant se traduira par :

- une revalorisation des rémunérations : augmentation du point d'indice de +1.5 % à compter de juillet 2023, du SMIC. Une hausse de 5 points d'indice est également prévue au 1^{er} janvier 2024.
- une hausse des charges. +70 k€ sur les cotisations de la CNRACL.
- A noter : la reprise de la voirie en gestion communale engendrera un coût supplémentaire au chapitre 012 (9,33 ETP) qui sera compensé via l'attribution de compensation.

Chapitre 014 : 1,76 M€. Les provisions pour les contributions au FSRIF (Fond Social de la Région Ile de France) et CRFP (Contribution au Redressement des Finances Publiques) ont été prévues à l'identique du réalisé 2023. Le prélèvement lié aux dispositions de la loi SRU a été réévalué face au risque de carence de logements sociaux.

Chapitre 65 : 1,88 M€ soit une stabilisation par rapport au BP 2023. La Collectivité poursuit son soutien aux différentes associations malgré un contexte contraint.

Chapitre 66 : 0,38 M€. Les charges financières sont revues à la baisse, permise par l'absence de nouvel emprunt en 2023.

Concernant le transfert à la Commune d'une partie de la compétence Voiries, la Ville va donc reprendre sur son budget les dépenses de fonctionnement telles que la prestation de balayage de la voirie, l'entretien des espaces verts, l'éclairage public ou encore les dépenses de réparation de la voirie ainsi que les frais de personnels des 9,33 ETP. Pour les mises à disposition, les frais de personnel ne seront plus remboursés par l'agglomération (ils étaient comptabilisés jusqu'à aujourd'hui au chapitre 70).

En contrepartie, la CPS va nous rembourser un supplément de l'attribution de compensation à hauteur du montant des dépenses citées ci-dessus. Celles-ci sont calculées sur la base de la moyenne des trois dernières années.

Il s'agira d'un jeu d'écritures à « somme nulle ».



DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT		RECETTES REELLES DE FONCTIONNEMENT	
011	Frais de gestion générale	70	Produits des services, du domaine
+	Frais de nettoyage de la voirie	-	Remboursement Mise à disposition
+	Eclairage public	73	Produits de la fiscalité
+	Entretien voirie	+	Attribution Compensation
+	Entretien espaces verts		
+	Formation et frais annexes des 9,33 ETP		
012	Frais de personnel		
+	Charges de personnel 9,33 ETP		

En ce qui concerne les autres éléments en lien avec l'agglomération, il est à noter que la CPS a supprimé à partir de l'exercice 2023 la participation de la Commune au coût des lignes 18 et 19.

Depuis 2022, 1^{ère} année de prise en compte du nouveau pacte financier et fiscal de solidarité de l'agglomération, la Dotation de Solidarité Communautaire (DSC) avoisine les 300 K€.

Pour 2024, la Commune prévoit un montant identique à celui perçu en 2023 (288 K€).

6. LES RECETTES D'INVESTISSEMENT

Les recettes d'investissement seront principalement constituées des éléments suivants :

- Le FCTVA sur les dépenses d'investissement 2022 : 310 000 €,
- La taxe d'aménagement : 150 000 €,
- La cession des véhicules remplacés : 110 700 €,
- Le virement de la section de Fonctionnement : 1 300 000 € en intégrant la reprise de la voirie,
- Un emprunt prévisionnel pour 2024 : 4 900 000 €, ce montant devant varier en fonction du rapport de la CLECT sur la reprise de voirie, des subventions attendues et du résultat des exercices précédents,
- Le Soutien à l'Investissement Voirie de la CPS pour environ 200 000 €.

Plusieurs subventions d'investissement seront également recherchées : une subvention de l'Agence Nationale du Sport pour la création du Skate Park (100 000 €), des subventions de l'Agence de l'Eau Seine Normandie et du Conseil départemental dans le cadre du financement de la cour Oasis.

7. LES DEPENSES D'INVESTISSEMENT

Les dépenses réelles d'investissement se monteront à 8,3 M€. Elles se répartiront entre les dépenses financières 1 859 500 € comprenant notamment le remboursement annuel de la dette en capital et les dépenses d'équipement pour 6,4 M€ environ.



Les dépenses d'équipement concerneront d'abord les opérations identifiées au chapitre 2 :

- Les opérations réalisées dans le cadre du Plan Climat
- Les crédits de paiement liés aux autorisations de programme
- La gestion en propre de la voirie communale (hors Courtabœuf)
- La participation aux opérations de la CPS sur la Commune (eaux pluviales etc.)
- L'extension de la vidéoprotection
- Le programme 2024 de l'AD'AP

La plupart des autres dépenses d'équipement concerneront :

- Les travaux de création du skate-park au centre sportif pour 300 000 €
- L'entretien lourd des bâtiments communaux et l'équipement des services pour 1,4 M€
- La refonte du site Internet de la Ville.

8. LES DEPENSES DE PERSONNEL

Le contexte de l'élaboration budgétaire du chapitre 012.

Le pilotage de la masse salariale s'avère un exercice de plus en plus contraint d'année en année. Le poids des variables exogènes représente 19 % de l'évolution de nos dépenses ce qui implique une recherche constante de leviers pour maintenir un niveau identique de qualité du service public.

Certains axes de gestion des ressources humaines (anticipation des départs, modalités de recrutement, niveau des primes et indemnités, réflexion sur le temps de travail,) permettent de trouver des marges de manœuvre.

En synthèse, l'évolution des dépenses de personnel en 2024 se compose ainsi :

Mesures générales (CNRACL, élections, ...)	77 K€
Mesures catégorielles (SMIC, valeur du point, ...)	44 K€
Mesures individuelles (mutuelles, déroulement de carrière ,...)	38 K€
Flux entrées-sorties	372 K€

La déclinaison des données sociales projetées au 31 décembre 2023 fournit un éclairage sur les sources de dépenses ou d'économies. Il s'agit :

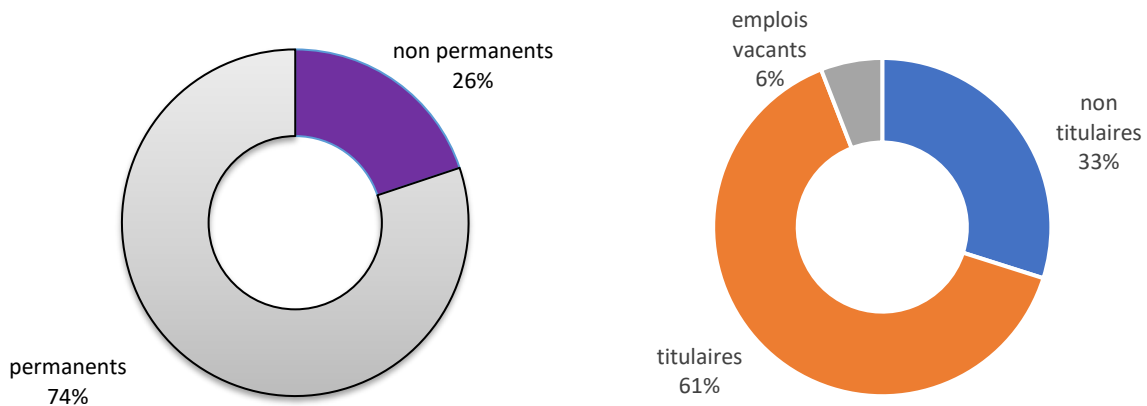
- des effectifs,
- des mouvements de personnel,
- de la masse salariale,
- du temps de travail.

La stabilité des effectifs favorise la maîtrise de la masse salariale.

Avant tout acte de recrutement, il est nécessaire d'avoir à l'esprit que le profil de la personne (titulaire ou non titulaire) va induire différents types de coûts : poids des charges patronales, versement d'une prime de précarité, d'une allocation pour perte d'emploi, etc.



La structure des effectifs :

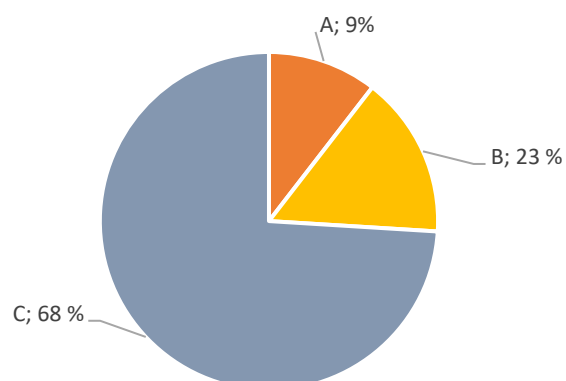


Pour information, un emploi est déclaré **vacant** lorsque le titulaire du poste est :

- radié des effectifs pour cause de départ définitif,
- en détachement au sein de la Commune (stage, emplois fonctionnels),
- en détachement vers une autre administration,
- en disponibilité de moins de 6 mois.

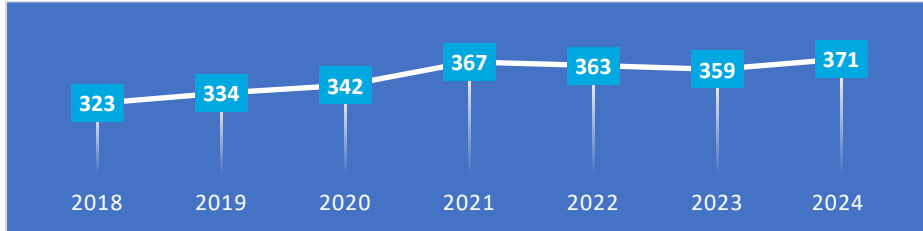
Il arrive parfois que 2 emplois soient inscrits au tableau des effectifs pour 1 seul agent en poste, c'est notamment le cas pour un détachement pour stage au sein de la Commune.

Etudier les **catégories hiérarchiques**, c'est analyser le taux d'encadrement mais aussi le déroulement de carrière. L'équilibre entre l'organigramme théorique et l'adéquation des profils et du statut de l'agent est essentiel pour s'assurer que le niveau d'exigence attendu sur les postes correspond aux compétences des agents. Le niveau hiérarchique de la Collectivité progresse grâce aux dispositifs de reclassement d'une part, mais aussi à la modification des lignes directrices de gestion d'autre part.



L'évolution des postes créés :

Piloter la masse salariale, c'est d'abord s'appuyer sur les effectifs créés au tableau des emplois, c'est-à-dire les emplois permanents.



→ données arrêtées au 1^{er} janvier de chaque année

à noter :

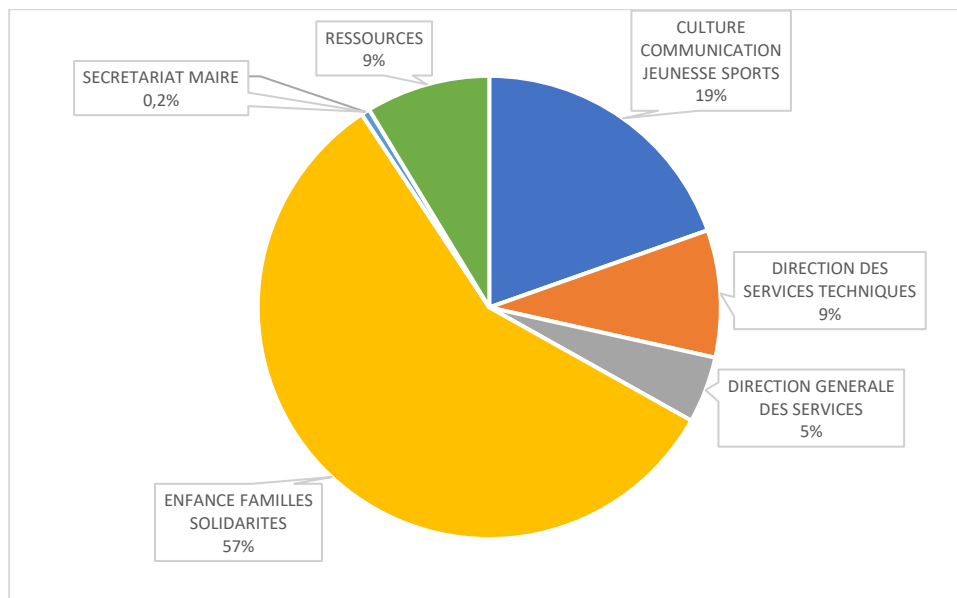
- 01/01/2018 : - 6 postes transférés à la CPS
- 01/01/2019 : - 2 postes transférés à la CPS + 12 postes créés à la suite de la mutation des agents du CCAS vers la ville
- 01/07/2021 : - 1 poste transféré à la CPS
- 01/01/2024 : + 9 postes liés au « détransfert » de la compétence voirie

Pour autant, il est nécessaire de tenir compte également des personnels dits non permanents (apprentis, assistants maternels, personnels extérieurs, remplaçants, vacataires).





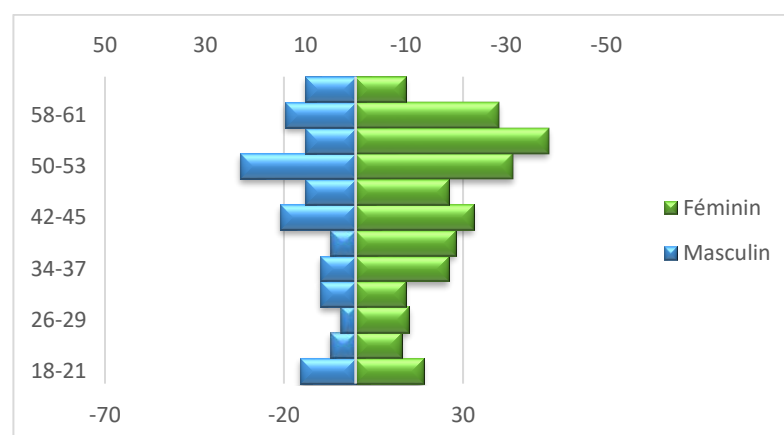
La répartition des effectifs par secteur :



—> plus de la moitié des effectifs est affectée aux secteurs de l'action sociale, de la petite enfance, de l'éducation et de l'entretien des locaux, métiers majoritairement féminins et sujets à une forme de pénibilité

La pyramide des âges :

Son analyse est essentielle pour prendre en compte la pénibilité de certains métiers et anticiper les départs en retraite même si depuis quelques années, ce calcul est devenu moins fiable compte tenu de l'échelonnement possible entre une 1^{ère} demande et la date effective de départ.



- > les données correspondent à la projection des postes pourvus au 31/12/2023
- > un écart de plus de 10 ans est constaté entre la moyenne d'âge des permanents (48 ans) et des non permanents (38 ans), s'expliquant par un profil d'agents plus jeunes dans les métiers de l'animation qui recourent en majorité à des personnels non permanents
- > les moins de 30 ans représentent 15 %, les 30 à 50 ans 38 % et les plus de 50 ans 47 %



Le renouvellement en nombre des effectifs comprend un double enjeu : garantir la continuité des services en assurant le passage d'informations entre les partants et les nouveaux arrivants mais aussi maintenir dans l'emploi les agents dont la pénibilité du métier est reconnue. Le service conditions de travail, en collaboration avec l'ensemble des acteurs internes et institutionnels, mène une étude pour chaque situation afin de concilier les besoins du service, le projet de l'agent et la réglementation.

La pyramide révèle par sa forme une propension au vieillissement des agents. Le recul de la limite d'âge du départ à la retraite peut en être une explication. Dans tous les cas, cette photographie impose d'anticiper les renouvellements des effectifs pour assurer une continuité de l'action municipale tout en conservant les connaissances de l'environnement de travail.

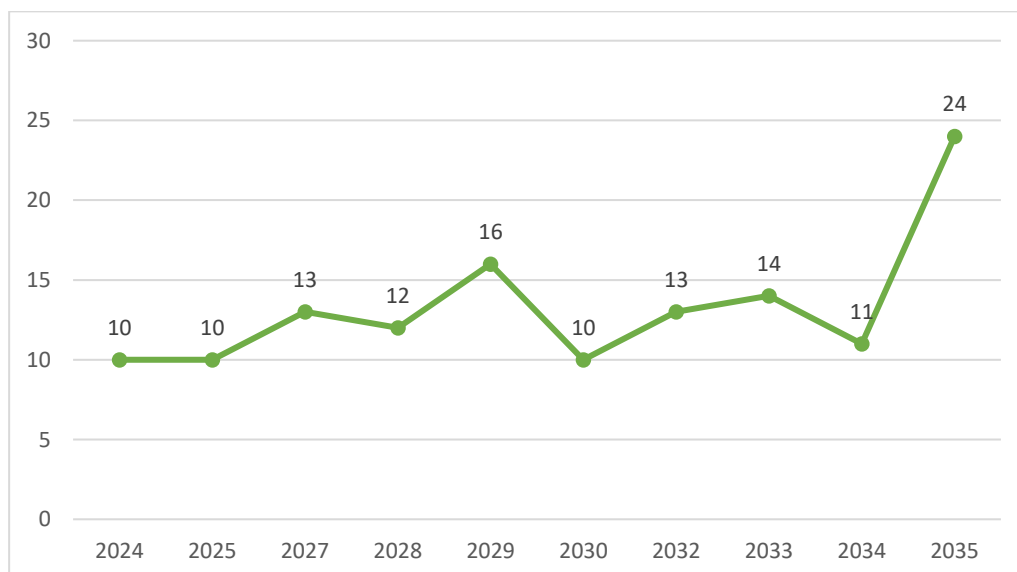
Lorsqu'un départ est annoncé, se pose la question du tuilage, souvent nécessaire pour une passation des dossiers et un apprentissage dans de bonnes conditions. Néanmoins, ce dispositif entraîne un doublement du salaire pour un même poste durant cette période.

Aussi, favoriser la formation, la polyvalence, créer des procédures écrites et partagées permet d'assurer le relais par les équipes.

Les hypothèses de départs en retraite :

La réforme des retraites nous amène à nous interroger sur les départs futurs même si les anticipations ne sont pas évidentes entre l'âge minimum et l'âge maximum de départ. En effet, plusieurs années peuvent s'écouler entre une 1^{ère} demande et la date de radiation des effectifs. Néanmoins, la question de la continuité du service avec un socle commun de connaissances et la conservation des savoir-faire rend indispensable l'étude des départs possibles.

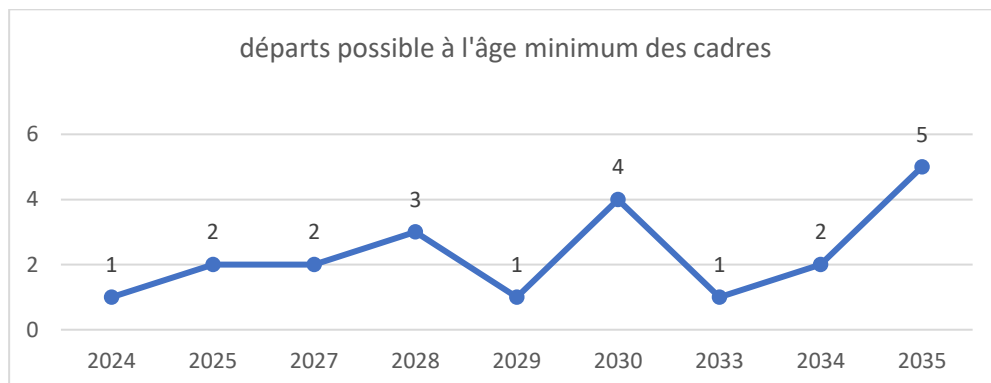
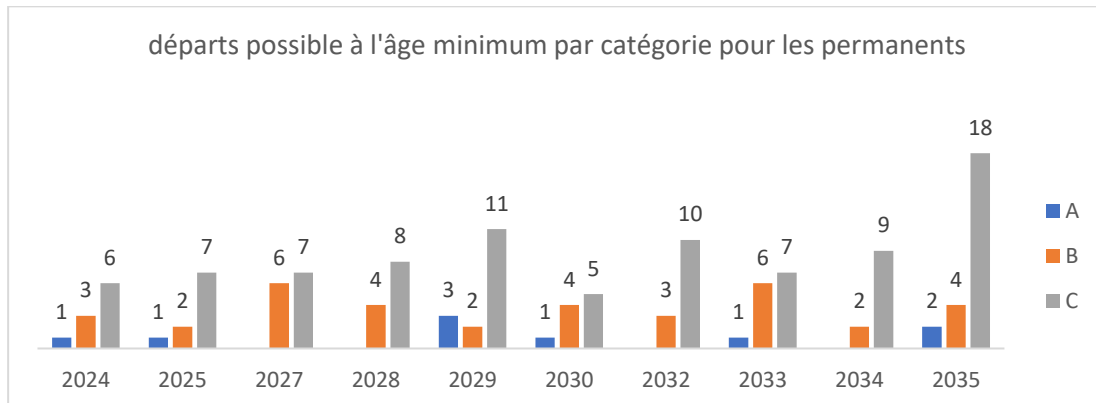
Les données suivantes sont basées sur l'hypothèse de l'âge minimum de départ à la retraite et concerne uniquement les agents permanents.



→ *un peu plus de 40 % des effectifs permanents pourraient partir en retraite dans les 12 prochaines années*



Faire un zoom sur les départs en retraite par catégorie et le niveau d'encadrement permet aussi d'anticiper le renouvellement des postes à responsabilité en proposant des mobilités internes et en préparant suffisamment à l'avance des périodes de tuilage. Cette question va de pair avec l'attractivité de la commune en menant une politique de recrutement dynamique et adaptée aux changements de l'environnement de l'emploi (utilisation des réseaux sociaux, veille active, mise à jour des CVthèques, participation à des salons...).

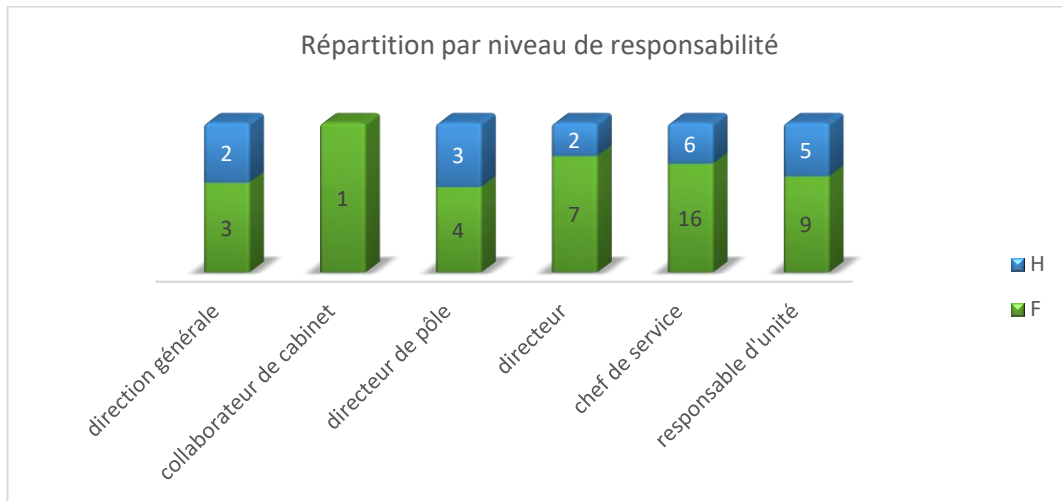


→ 1/3 des postes d'encadrants peut prétendre à un départ d'ici 2035

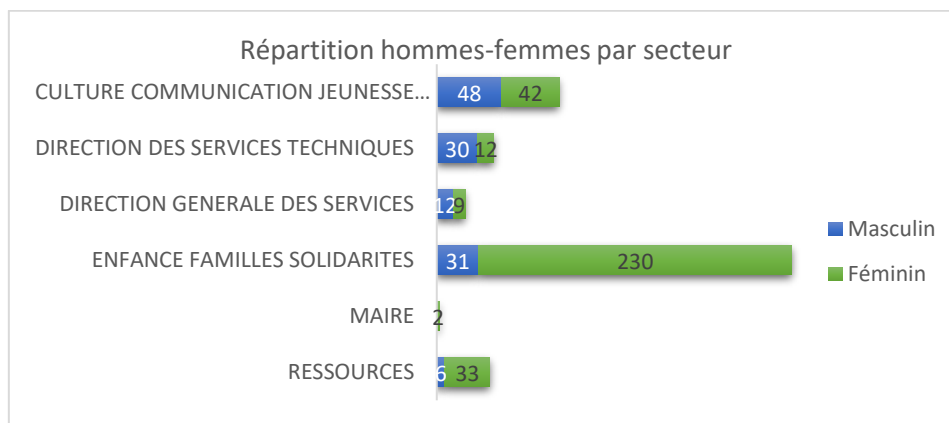
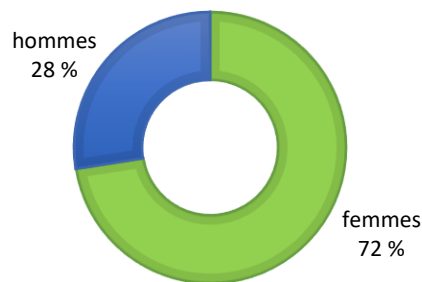


Le respect de l'égalité hommes - femmes.

Une partie de la loi du 6 août 2019 portant réforme de la fonction publique est consacrée à l'égalité et la lutte contre les discriminations, c'est pourquoi nos lignes directrices de gestion ont décliné cet axe à travers les processus d'embauche, d'avancement, de mobilité, de changement de métier ou encore de niveau de responsabilité.



→ nos postes de cadres sont le reflet de la proportion femmes-hommes puisque sur 58 postes de cadres, 69 % sont occupés par des femmes





Les mouvements de personnels traduisent une organisation dynamique dans un contexte de modernisation des pratiques.

L'étude des effectifs montre une politique de maîtrise de leur évolution afin de limiter la dérive budgétaire. Néanmoins, des mesures gouvernementales telles que l'augmentation des charges ou les évolutions salariales statutaires entraînent une augmentation de la masse salariale à effectif constant. Tout mouvement du personnel fait donc l'objet d'un questionnement.

La **création** d'un poste, quel que soit le secteur, est le fruit de plusieurs facteurs : nouveaux services, remplacement poste à poste, réintégration à la suite d'une absence de longue durée (maladie, disponibilité, congé parental). Dans tous les cas, les services mènent une réflexion sur les possibilités de mutualisation (interservices et/ou communauté d'agglomération), de montée en compétences des agents déjà en poste, de redistribution des missions. En 2024, à l'occasion du « détransfert » de la compétence voirie ce sont 9 postes qui vont être créés pour permettre l'intégration des agents actuellement employés par la CPS (403 K€).

En parallèle, les **départs** définitifs (retraite, mutation, disponibilité de longue durée, ...) sont l'occasion d'étudier l'organisation du service en permettant notamment des mobilités internes. Pour assurer la continuité des services en 2024, 8 postes seront remplacés (269 K€).

Il est parfois difficile de **pourvoir rapidement** à certains postes (restauration, crèches). Dans ce cas, la Commune a recours à une association intermédiaire, « Dynamique embauche », permettant ainsi d'assurer une continuité de service. Il s'agit d'une mise à disposition de personnels sans être directement employeur. Pour 2024, ce sont 46 K€ qui sont provisionnés pour faire face aux situations de remplacement en urgence.

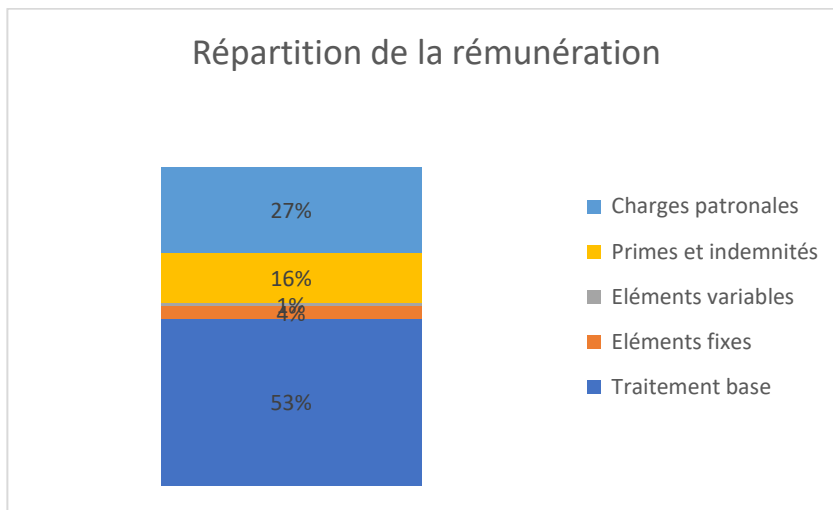
La Commune s'inscrit depuis de nombreuses années dans une politique en faveur des **jeunes** à travers des dispositifs d'emplois saisonniers (40 postes) et par l'accueil d'apprentis (RPA, cuisine des crèches, espaces verts). En 2024, la Commune est en capacité d'accueillir 1 apprenti supplémentaire (services techniques) pour un montant évalué à 7 K€, ce qui portera à 4 le nombre d'apprentis présents.

Depuis plusieurs années, de multiples actions de **prévention** des risques professionnels sont mises en œuvre afin d'améliorer les conditions d'emploi et de diminuer l'absentéisme dit compressible (maladie ordinaire et accident de travail représentant plus de 65 % de l'absentéisme global). A travers plusieurs conventions signées avec le Centre de Gestion de la Grande Couronne, plusieurs missions sont assurées pour garantir des conditions d'emploi optimales. Il s'agit notamment de la médecine professionnelle, du recours à un psychologue du travail ou encore à un Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI).



La composition de la masse salariale permet de comprendre son évolution pour mieux la maîtriser.

Pour agir sur l'évolution des rémunérations, comprendre leur composition est essentielle. Les leviers portent essentiellement sur les éléments variables (heures supplémentaires) et les primes et indemnités.

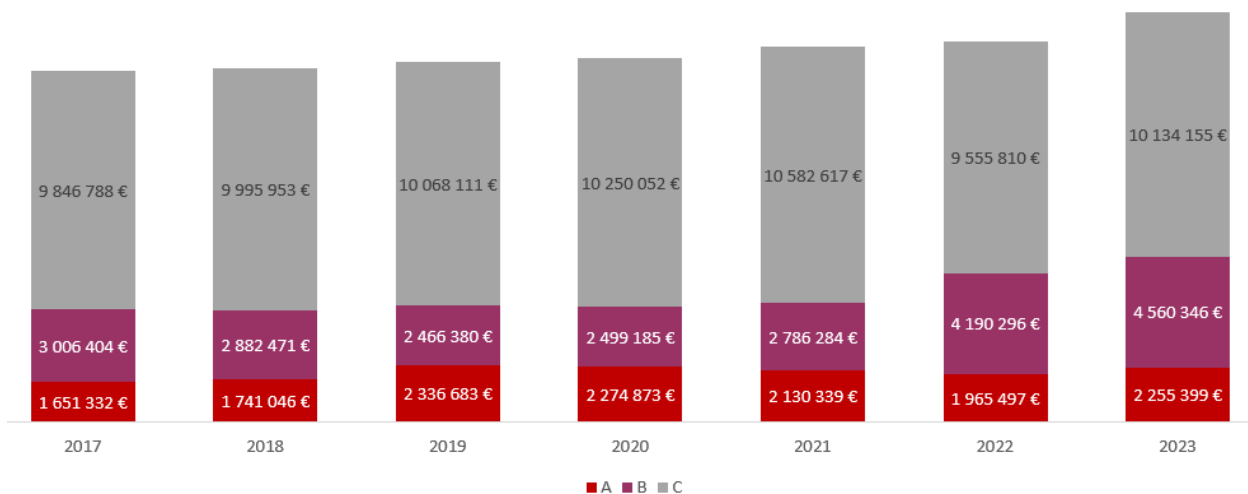


A effectif constant, la masse salariale augmente invariablement, c'est ce que l'on appelle le Glissement Vieillesse Technicité (GVT). En 2023, le GVT est de 3,72 % pour les agents titulaires.

Par ailleurs, certaines mesures gouvernementales avec effet en 2023 se reportent en année pleine sur le budget 2024. Il s'agit des augmentations du SMIC à 2 reprises (23 K€), de l'augmentation de la valeur du point (210 K€), des revalorisations des bas de grilles indiciaires (37 K€).

Des mesures impactant la masse salariale ont été également été prises à effet dès le 1^{er} janvier 2024. Il s'agit de l'augmentation de 5 points d'indice pour chaque agent (163 K€), de la cotisation de la CNRACL (70 K€).

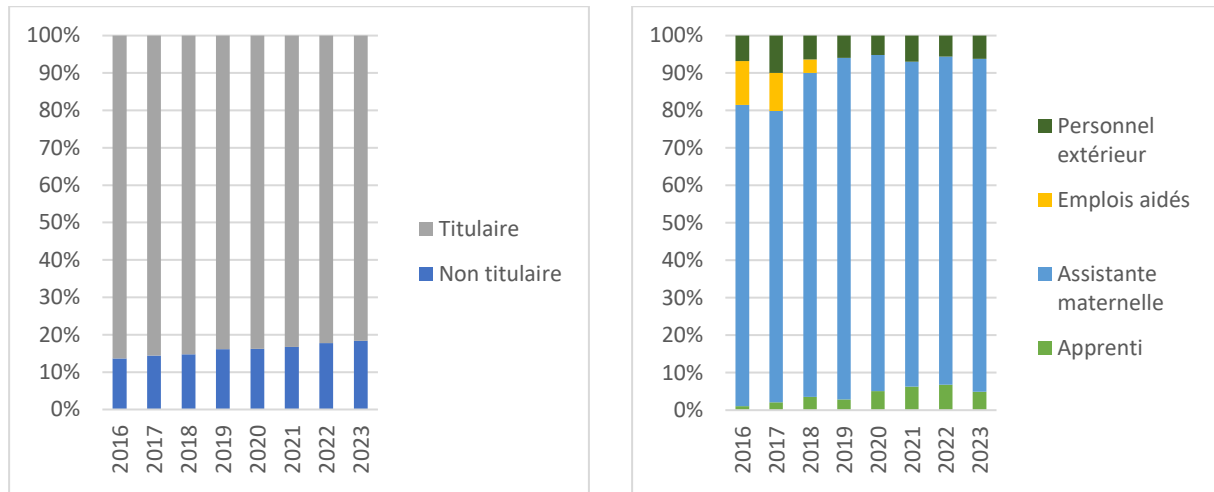
Evolution des rémunérations chargées des emplois permanents et non permanents



→ 2,96 % d'évolution moyenne chaque année



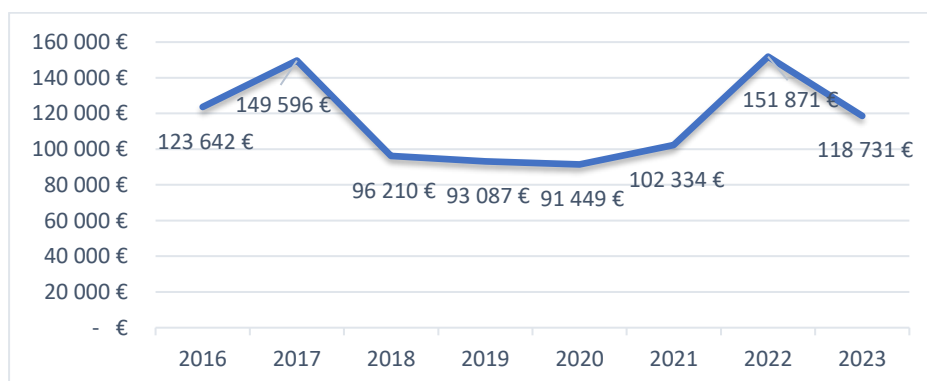
Répartition de la masse salariale en fonction des profils de rémunération.



→ avec une augmentation de 67 % entre 2016 et 2023, la part d'agents contractuels a nettement augmenté en comparaison des titulaires progressant quant à eux de 17 %

Les allocations pour perte d'emploi.

En ce qui concerne le calcul et le versement des allocations pour perte d'emploi, la Commune est en auto-assurance, se substituant ainsi à l'UNEDIC. Cette solution reste à l'heure actuelle avantageuse compte tenu du taux de cotisation et de son assiette. Plus la durée d'emploi d'agents non titulaires s'allonge, plus la durée d'indemnisation est longue. Pour limiter ce type d'indemnisation, une étude préalable à l'embauche d'agents non titulaires doit être menée. Il est parfois plus intéressant à moyen terme de recourir à l'intégration en qualité de fonctionnaires quand le statut le permet.



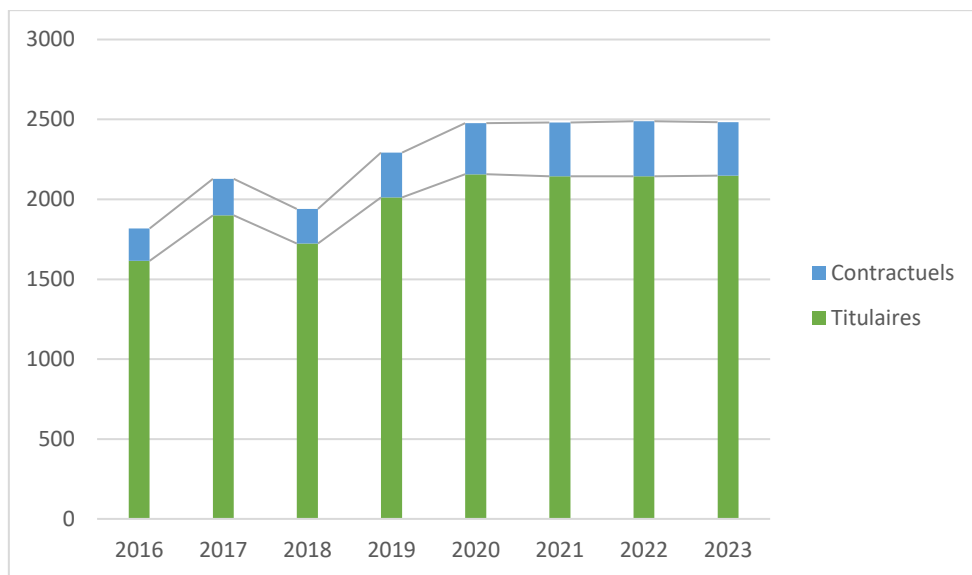
→ la situation individuelle des allocataires implique une variation des montants (activité retrouvée, temps de travail, durée du contrat, formation, maladie...)



Le régime indemnitaire.

Le RIFSEEP a été mis en place en 2017 avec l'instauration d'une grille de cotation des postes et une évaluation annuelle de l'expertise de l'agent.

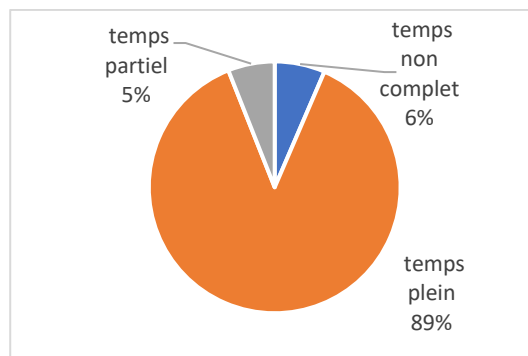
Après plusieurs années d'existence, le système nécessite plusieurs ajustements pour s'adapter aux enjeux actuels, notamment l'attractivité de la commune. Un comité de pilotage et un groupe de travail vont donc se mobiliser dans le cadre du dialogue social afin de proposer des axes d'amélioration.



→ 2017 : versement de l'ancienne prime de présence et performance au titre de 2016 + intégration dans le RIFSEEP = double versement sur la même année

Le temps de travail reste un levier de gestion de la masse salariale en fonction des cycles retenus.

La répartition des temps de travail.



→ 23 agents bénéficient d'un aménagement à temps partiel à fin 2023 à 91 % ce sont des agents féminins

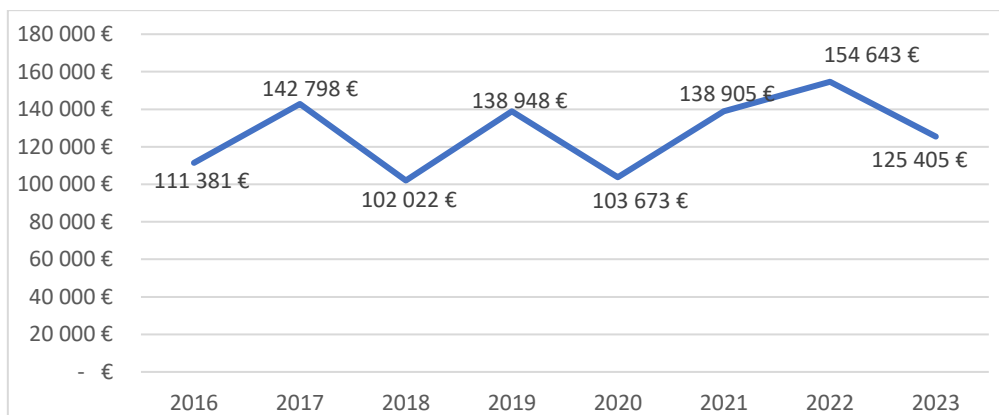
Le temps partiel est une possibilité offerte aux agents de diminuer leur temps de travail, parfois de droit (élever un enfant de moins de 3 ans) ou sur autorisation. Il reste à l'initiative de l'agent, à



l'inverse, le temps non complet dépend de la création au tableau des emplois du temps hebdomadaire requis pour répondre aux besoins de la collectivité.

Les heures supplémentaires.

Depuis 2014, leur nombre a été divisé par 2 à la suite de la refonte du règlement intérieur des congés annuels. En effet, la définition de cycles de travail permet ainsi de limiter le déclenchement des heures supplémentaires.

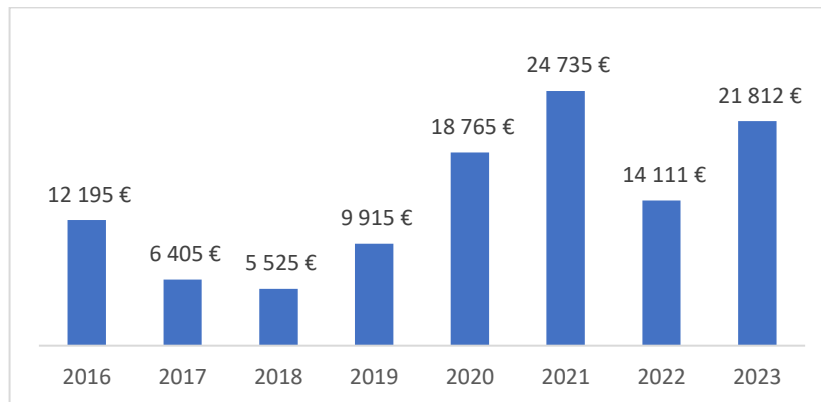


→ *stabilité des heures supplémentaires payées avec des années marquées par l'organisation d'élections (2017 ; 2019 ; 2020 ; 2021 ; 2022)*

Le Compte Epargne Temps (CET).

Dans le cadre du temps de travail, les jours épargnés sur le CET peuvent être indemnisés (au titre des congés non pris, des jours de réduction du temps de travail ou encore d'heures en récupération), ce qui représente en moyenne depuis 2016 une enveloppe annuelle de 14 K€. Dans le cadre du règlement intérieur sur le temps de travail, il a été proposé de plafonner le nombre de jours pouvant alimenter le CET afin de maîtriser l'enveloppe financière sur ce poste.

Pour information, pour chaque nouvel arrivant, une convention avec la Collectivité d'origine est négociée afin que notre Commune soit dédommée du nombre de jours attribués au titre du précédent employeur.



- 2014 : mise en place du CET
380 CET ouverts actuellement
2019 : revalorisation de 10 € de l'indemnisation des jours épargnés + abaissement du seuil de 20 à 15 jours
2021 : plafond porté à 70 jours au lieu de 60 jours suite à la crise sanitaire pour une année
Pour 2024, le barème de monétisation est revalorisé de 10 % (coût estimé à 3 K€) :
- cat A : de 135€ brut à 150€
 - cat B : de 90€ brut à 100€
 - cat C : de 75€ brut à 83€

Le télétravail.

Par délibération du 15 octobre 2020, la Commune a instauré le télétravail. 64 agents ont été volontaires pour bénéficier de ce dispositif, à savoir 4 jours par mois (soit 100 % des postes recensés). En plus du télétravail régulier, ce sont 116 agents qui peuvent poser 6 jours sur l'année pour des missions ponctuelles.

La mise en place des 1 607 heures annuelles.

Afin de se conformer à la loi du 6 août 2019 portant réforme de la fonction publique, notre commune qui conservait depuis 2002 un régime de temps de travail plus favorable à la mise en place des 35 heures a adopté en mai 2021 pour une prise d'effet au 1^{er} janvier 2022 une délibération déclinant par secteur l'ensemble des cycles de travail.

Un diagnostic complet est en cours de réalisation afin d'ajuster si nécessaire certains cycles de travail.

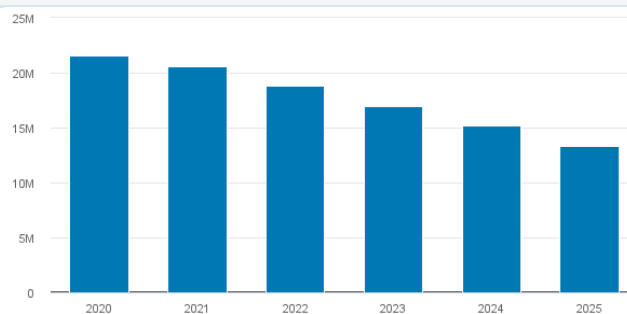
En conclusion, depuis 2005 le chapitre 012 augmente en moyenne de 2,59 % de BP à BP. Pour 2024, l'évolution sera de 4,03 %. Néanmoins en dehors des « détransferts » provenant de la CPS, le BP progresse de 1,71 %, ce qui montre une démarche de rationalisation des coûts pour équilibrer les facteurs exogènes sans pour autant diminuer la qualité du service rendu aux usagers avec un objectif clairement affiché d'amélioration permanente des conditions de travail des agents municipaux.



9. LA DETTE COMMUNALE ET L'ÉPARGNE

Au 31 décembre 2023, le Capital Restant Dû (CRD) sera de : 15 158 327,47 €. A titre de comparaison, le CRD s'élevait à 30 087 784 € au 31 décembre 2013. La Municipalité continue de tenir son engagement de désendettement sur les 10 derniers exercices, tout en continuant de financer de nombreux travaux et création d'équipements.

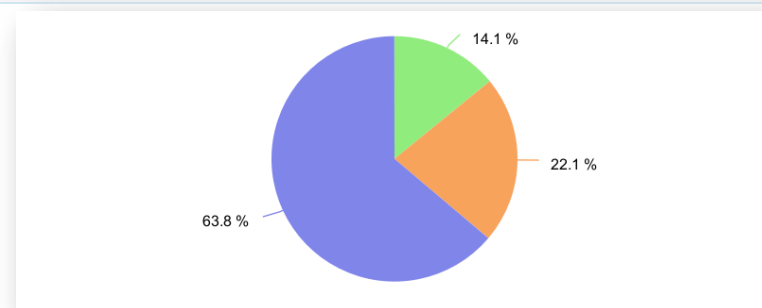
Evolution de l'encours depuis 5 ans en début d'exercice



La structure de la dette communale se présentera au 31 décembre 2023 de la manière suivante :

- 11 emprunts au total contractés auprès de 6 établissements bancaires, les deux plus anciens datant de 2010.
- 10 emprunts à taux fixe et 1 emprunt à taux variable.
- Leur durée de vie moyenne est de 4 ans et 10 mois.
- Le taux moyen de ces 11 emprunts au 31/12/2023 est de 2,62 %.
- 100 % de l'encours de dette est classifié selon la Charte de Bonne Conduite (CBC) dite Gissler dans la catégorie A1 (la meilleure classification en matière de risque). Les taux fixes ou taux variables simples (type Euribor + marge) sont enregistrés en A1 – emprunts à risque faible.

Répartition par durée résiduelle

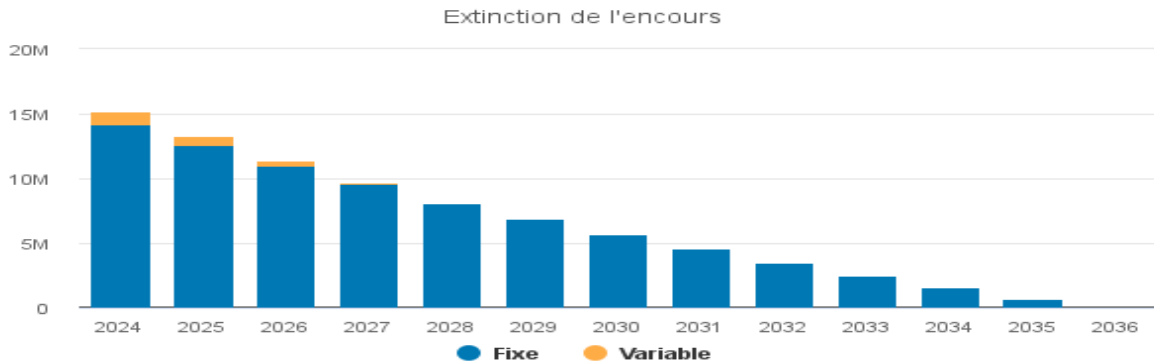


Durée résiduelle	Montant
< 5 ans	2 138 209,08
5 - 10 ans	3 347 975,57
10 - 20 ans	9 672 142,82
TOTAL	15 158 327,47

Aucun emprunt n'arrive à échéance en 2024.



Extinction de l'encours de dette :



Pour 2023, un emprunt d'équilibre est fléché à hauteur de 3 877 339 € pour un remboursement en capital de 1 852 824,94 €. Si l'emprunt est contracté en totalité, le CRD augmentera donc en 2024 pour la 1^{ère} fois depuis de nombreuses années. L'engagement de la Municipalité pour le mandat en cours est de ne pas augmenter le CRD par rapport au 31 décembre 2019 qui se montait à 21 518 618 €. Les marges de manœuvre en matière d'emprunt restent donc très confortables.

Libellé	2020	2021	2022	2023	Prévisions 2024
Encours au 1er janvier (a)	21 519 K€	20 573 K€	18 775 K€	16 981 K€	15 158 K€
Remboursement en capital (b)	1 946 K€	1 798 K€	1 794 K€	1 823 K€	1 853 K€
Nouvel emprunt (c)	1 000 K€				3 877 K€
Besoin de financement annuel (c-b)	-946 K€	-1 798 K€	-1 794 K€	-1 823 K€	2 024 K€
Encours au 31 décembre (a-b+c)	20 573 K€	18 775 K€	16 981 K€	15 158 K€	17 182 K€
Réduction cumulée de l'encours 2019-2023	-4 336 K€				

Malgré la tension au niveau des finances communales et sur les dépenses de fonctionnement, l'épargne brute sera positive en 2024, à hauteur de 2,4 M€ environ. L'épargne nette prévisionnelle pour 2024 devrait atteindre 0,6 M€. Ces prévisions imposent à la commune de surveiller l'évolution de ses recettes et dépenses de fonctionnement pour conserver une épargne nette positive. Cette dernière permettra de participer au financement de l'investissement.



<i>Rétrospective</i>							
	<i>CA 2018</i>	<i>CA 2019</i>	<i>CA 2020</i>	<i>CA 2021</i>	<i>CA 2022</i>	<i>BP 2023</i>	<i>BP 2024</i>
Epargne brute	4 001K€	4 498K€	3 841K€	3 451K€	3 014 K€	4 159K€	2 418K€
Epargne nette	1 437K€	2 335K€	1 899K€	1 200K€	1 220 K€	2 336K€	565K€

CONCLUSION

La pandémie, la crise économique, puis énergétique auront lourdement impacté les budgets locaux, dont celui de notre commune.

Néanmoins, la mobilisation de chaque service et des élus aura permis de relever le défi financier qui s'est imposé à nous tout en préservant les Villebonnais, qu'ils soient usagers de nos services publics, contribuables ou même les deux à la fois.

Bien que nos marges de manœuvre se soient réduites, et grâce à une gestion efficiente, nous dégageons les moyens nécessaires pour poursuivre les investissements qui permettent de maintenir les engagements de notre plan Climat pour contribuer, à notre niveau, à la préservation de la planète et au cadre de vie des Villebonnais.

Ensemble, unis par le sport, 2024 sera une nouvelle année de convivialité, de partages et de solidarités.