

Annexe 1

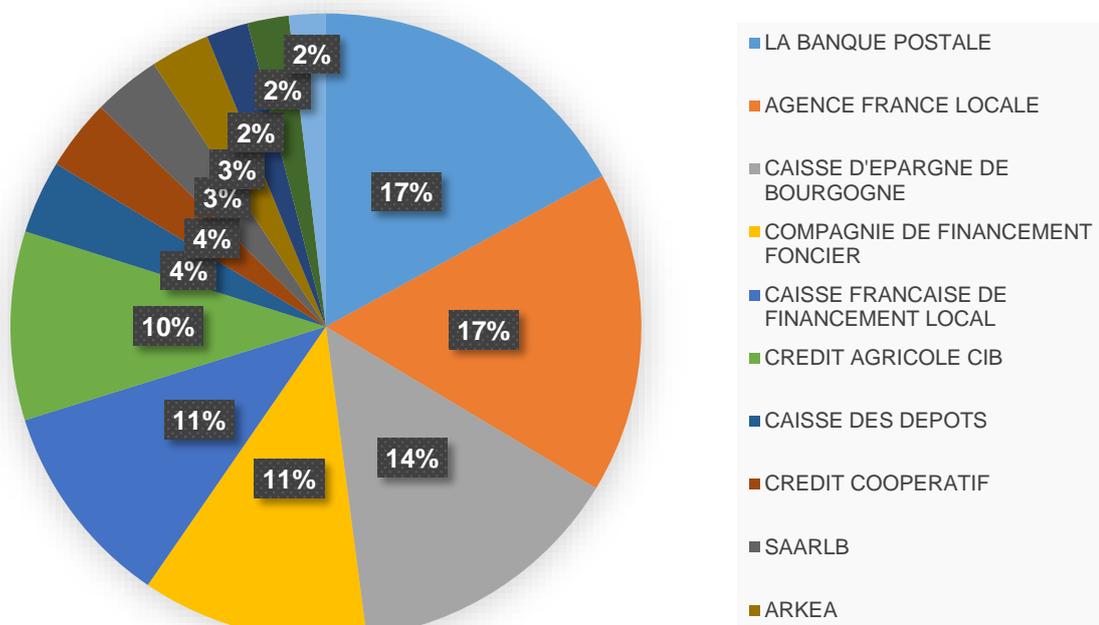
Etat de la dette

Au 31 décembre 2018, l'encours du Département de Saône-et-Loire s'établira à 274 M€, correspondant à 56 emprunts souscrits auprès de 13 prêteurs. Cet encours de la dette comprend l'emprunt de 2018 s'établissant à hauteur de 27 M€, contracté auprès de l'Agence France locale (AFL). Une baisse de 10 M€ du stock de dette est mesurée entre les exercices 2017 et 2018.

La structure actuelle de la dette et sa gestion active permettent d'envisager la soutenabilité des perspectives pluriannuelles d'investissement.

Le Département de Saône-et-Loire fait jouer au maximum la concurrence entre les organismes bancaires, ce qui se retrouve dans la diversité de ses prêteurs en 2018 ; diversification qu'il convient de poursuivre dans les années à venir par la recherche d'autres modes de financement au-delà du prêt bancaire classique.

Prêteurs

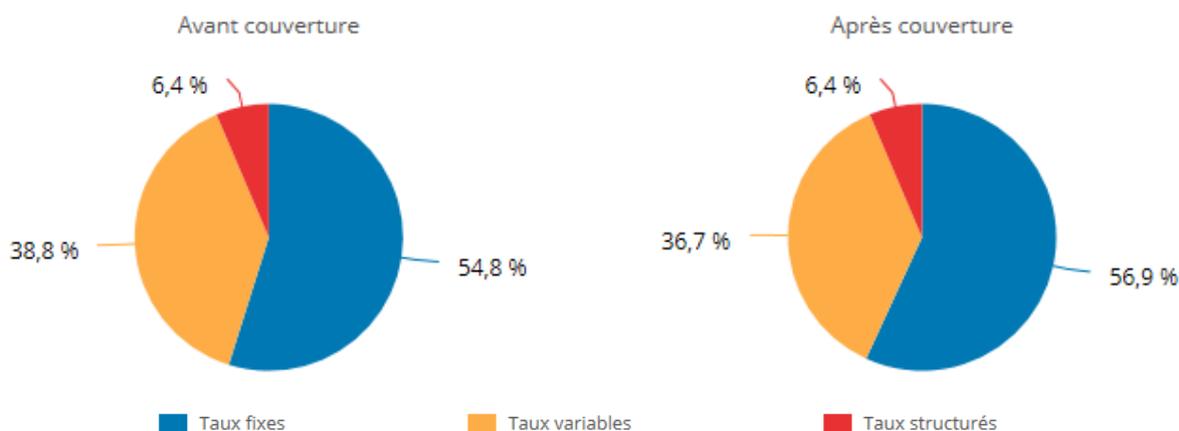


L'encours, limité à 506 €/habitant et d'une durée de vie moyenne de moins de 5 ans, correspond à un désendettement relativement rapide de la collectivité. Il permet d'envisager sereinement la construction du réseau de THD tout en maintenant une politique toujours volontariste en investissement pour les années suivantes. Le niveau très bas actuel des charges financières, et les perspectives de remontée pour les années à venir, restent toutefois à prendre en compte dans la stratégie d'endettement de la collectivité.

Le montant de la campagne d'emprunt 2018 s'est établi à 27 M€. Deux prêts ont été contractés : un de 17 M€ à taux fixe à 1,14% sur 15 ans et, un prêt de 10 M€ à taux fixe de 1,38% sur 20 ans auprès de l'Agence France Locale (AFL).

Ainsi, le taux moyen de la dette, après couverture (c'est-à-dire, après mise en œuvre des contrats d'assurance permettant de protéger le Département de remontée de taux sur certains emprunts contractés à taux variable), s'établit en 2018 à 2,11%, contre 2,24% en 2017. La répartition entre taux

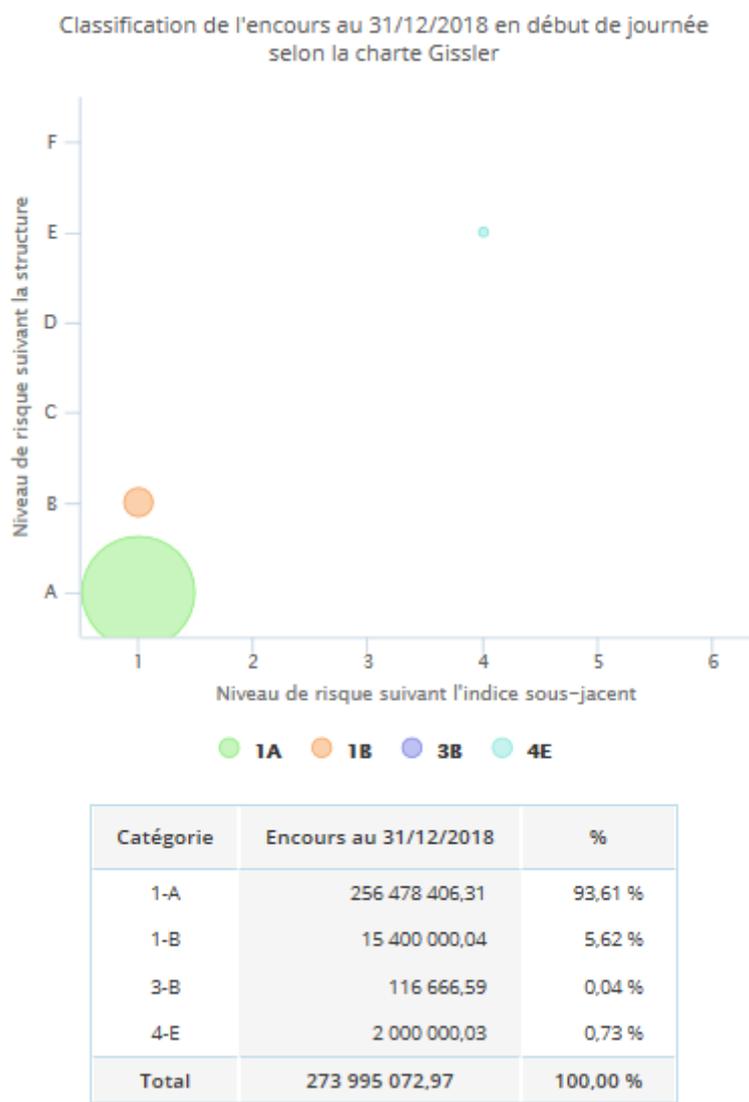
fixe (54,8 %) et taux variable (38,8 %), hors couverture, permet au Département de bénéficier d'un marché bancaire toujours très bas à ce jour.



L'utilisation des taux variables est maintenant minoritaire, permettant de sécuriser sur le long terme des frais financiers de la dette bas dans une phase de remontée anticipée des taux. Le Département a également renégocié en 2018 un de ses contrats à taux variable avec le Crédit Coopératif pour le passer à taux fixe. Toutefois, actuellement, la faiblesse des marchés financiers fait que les taux variables, étant négatifs (bien que les banques les considèrent à 0% dans ce cas et y ajoutent leur marge), sont favorables à court terme mais, pas à long terme au regard des anticipations de remontées de taux.

Index	Nb	Encours au 31/12/2018			
		Avant couverture		Après couverture	
			%		%
EONIA	1	5 789 473,68	2,11%	5 789 473,68	2,11%
EURIBOR01M	1	5 541 666,31	2,02%	0,00	0,00%
EURIBOR03M	5	64 907 148,05	23,69%	64 907 148,05	23,69%
EURIBOR06M	3	14 499 999,95	5,29%	14 499 999,95	5,29%
FIXE	29	150 253 004,37	54,84%	155 794 670,68	56,86%
LIVRETA	3	7 700 680,28	2,81%	7 700 680,28	2,81%
STRUCTURES	6	17 516 666,66	6,39%	17 516 666,66	6,39%
TAG01M	7	3 921 433,67	1,43%	3 921 433,67	1,43%
TAM	1	3 865 000,00	1,41%	3 865 000,00	1,41%
Total	56	273 995 072,97		273 995 072,97	

La charte Gissler de bonnes pratiques, conclue depuis de nombreuses années entre les organismes bancaires et les associations d'élus représentatifs au plan national, est également devenue une référence en dépit de son caractère non contraignant. Elle classe les structures de produit et les index selon une échelle de risques. Par rapport à 2017, la catégorie 1-A est passée de 92 % à 93,61% de l'encours, ce qui montre la volonté du Département de se positionner sur des produits bancaires les moins risqués.



L'encours du Département ne comporte aucun emprunt en devises étrangères ni aucun emprunt « toxique ». Seuls six emprunts génèrent des intérêts selon une formule complexe évaluée au-delà de la catégorie 1A de la Charte Gissler. La dilution de ces contrats dans l'encours autant que leur amortissement graduel ne suscitent néanmoins aucune inquiétude à moyen terme, compte tenu des projections anticipées.

Hors emprunts nouveaux, le profil d'extinction de la dette s'arrêterait en 2038, soit dans 20 ans (durée de vie résiduelle), avec une majorité de capital restant dû dans les 5 ans (durée de vie moyenne).

Ces durées de vie augmenteront avec la mise en place d'emprunts par projet, comme celui du réseau THD, et ce afin d'étaler au maximum les emprunts sur la durée de vie estimée des biens.



Compte-tenu du maintien de son encours, la capacité de désendettement du Département anticipée à fin 2018 reste stable à hauteur de 4,17 ans.

Pour mémoire, dans le cadre du suivi de ses emprunts et des données macro-économiques du marché bancaire, le Département a souscrit à un abonnement auprès la société SELDON Finances, qui lui donne accès à une plateforme interactive de gestion de la dette, accompagné de prestations d'analyse et de conseil. La formule de base s'élève à 6 000€ TTC annuel, à laquelle peuvent s'ajouter des prestations complexes ponctuelles sur bon de commande.

Annexe 2

Ressources humaines

Le Département compte près de 2 100 agents, occupant à 86 % un emploi permanent. Les emplois non permanents sont constitués, pour leur majorité, des assistants familiaux (230 agents contractuels). Les agents non titulaires représentent moins de 3 % de l'effectif permanent.

Cette structure demeure constante sur la durée depuis l'achèvement de la phase de décentralisation survenue au milieu des années 2000. La filière technique, qui recense la plupart des agents des routes et des collèges, rassemble depuis plusieurs années près de la moitié de l'effectif départemental, la filière administrative un peu moins de 30 % et la filière sociale près de 14 %. Toutes filières confondues, l'effectif permanent est respectivement composé à 55 % d'agents de la catégorie C (-1 point comparé à l'année antérieure), à 30 % d'agents de catégorie B (+1 point comparé à l'année antérieure) et à 15 % d'agents de catégorie A.

Si l'âge moyen de l'effectif permanent avoisine 48 ans, celui-ci demeure caractérisé par un vieillissement progressif, gage potentiel d'une amélioration de l'expérience individuelle et collective mais facteur d'un risque accru d'absentéisme pour raison de santé. Compte tenu des missions qu'elles exercent, la plupart des collectivités départementales connaissent toutefois cette évolution qui appelle un renforcement durable des actions de prévention. Pour autant, le nombre de jours d'absence pour raison de santé (40 909 jours en 2017) apparaît en diminution. Il représente en moyenne 21 jours calendaires par agent et par an. L'augmentation constatée du nombre de jours d'absence pour maladie ordinaire (+2 648 jours) s'explique statistiquement par l'effectif croissant des agents présentant un arrêt de travail long, supérieur à 90 jours.

Au total, 124 départs ont été enregistrés en 2017 dont 51 départs en retraite. Ces sorties représentent 6,8 % de l'effectif permanent. L'âge moyen de départ en retraite recule à 61 ans. Deux facteurs principaux expliquent son augmentation tendancielle : l'augmentation de la durée d'assurance requise pour obtenir une retraite à taux plein avant la limite d'âge en fonction de l'année de naissance d'une part, le recul graduel de l'âge minimum ouvrant droit à une retraite à taux plein d'autre part. Les parcours professionnels fragmentés comme l'entrée tardive dans la fonction publique, fréquents pour certaines catégories d'agents, entraînent aussi un choix d'activité prolongée afin d'accéder à une pension de retraite améliorée.

La durée annuelle de travail en vigueur est inférieure à la durée légale pour un peu plus de 2 jours. Cette situation trouve son origine dans la concertation réalisée lors de la mise en œuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail, qui tenait compte de dispositions locales antérieures à la réforme des 35 heures. Le nombre cumulé de jours « RTT » épargnés s'élevait au 31 décembre 2017 à 11 689 jours, soit en moyenne à 12 jours par agent disposant d'un compte épargne temps. Rapporté à son ancienneté courante, à son accroissement annuel net et à l'effectif concerné, ce stock actuel ne présente pas d'anomalie. Il convient de le rapprocher des pratiques d'alimentation (2,5 jours par an et par agent selon la catégorie hiérarchique) et de consommation (de façon privilégiée lors d'une mobilité ou d'un départ en retraite).

En 2017, les heures supplémentaires et les astreintes ont donné lieu à rémunération pour un montant de 646 000 €, soit 0,79 % de la masse salariale. Ces dépenses sont justifiées pour l'essentiel par les missions de surveillance du réseau routier départemental et font l'objet d'un contrôle strict. De même, les avantages en nature (logement par nécessité de service, véhicule de fonction) sont attribués à un nombre limité d'agents et annuellement soumis à la décision de l'organe délibérant.

L'ensemble des charges de personnel au sens large, indemnités des élus déduites, atteignait 93,14 M€ sur le dernier exercice clos. Cette somme représente 19,8 % des charges de fonctionnement de la collectivité et agrège aux rémunérations brutes chargées, les frais de formation, les remplacements sur emplois momentanément vacants, l'action sociale ainsi que les indemnités chômage ou encore les

dépenses d'accompagnement au titre de la médecine professionnelle et préventive. Au 31 décembre 2017, le traitement indiciaire moyen des agents titulaires et stagiaires correspondait à l'indice majoré 432 (+ 9 points en un an). La rémunération mensuelle brute médiane atteignait 2 174 €. Au total, la Saône-et-Loire présente un ratio de charges de personnel par habitant inférieur de plus de 7 % à la moyenne des départements de la même strate démographique.

La gestion prévisionnelle des ressources humaines de la collectivité prévoit ainsi l'interrogation des niveaux de service effectués, l'objectivation des besoins de recrutement au regard de référentiels communs et des particularités du service concerné, la révision des profils de poste et l'adéquation des compétences à leurs exigences, ainsi que la priorité donnée à la mobilité interne. Chaque emploi vacant ou appelé à le devenir est dès lors examiné au cas par cas pour apprécier l'opportunité ou le risque associé à un redéploiement de la ressource vers une autre affectation. La composition globale de l'effectif n'a donc vocation à être modifiée qu'à la marge, notamment en fonction de la recombinaison des compétences départementales et de la mise en œuvre de nouvelles organisations de travail. De même, les décisions de remplacement temporaire sont enclenchées au vu des seules nécessités de service.

Plusieurs modifications de périmètre décidées en 2017 génèrent une incidence sur la masse salariale du Département, alors même qu'une stabilité globale de l'effectif est recherchée, à périmètre constant :

- la délégation d'activité à la société publique locale Agrivalys71 a eu pour effet d'interrompre le portage de la masse salariale du Laboratoire départemental d'analyses par le budget annexe historique car la rémunération des agents mis à disposition donne désormais lieu, depuis novembre 2017, à un flux de dépenses et de recettes au budget général ;
- la création du centre de santé départemental, emportant le recrutement de médecins et de personnel administratif, se traduit à l'inverse par la création d'un nouveau budget annexe accueillant la masse salariale de l'effectif considéré à compter de 2018 ;
- les opérations relatives à la constitution du réseau Très haut débit, dont les charges de personnel induites, sont aussi décrites dans un nouveau budget annexe à partir de 2018 ;
- le transfert à la Région des agents employés jusqu'alors pour servir la politique des transports et de l'intermodalité est devenu effectif depuis novembre 2017.

D'autres facteurs d'ampleur inégale, à l'initiative de la collectivité ou subis par elle, influent également sur la masse salariale dans une proportion inégale :

- l'extinction progressive des emplois aidés ne répondant pas aux objectifs définis à l'échelle nationale avant le recours à une nouvelle formule comportant une moindre participation de l'Etat a eu pour effet de réduire mécaniquement la masse salariale en dépenses (plus de 1 M€ en 2016, moins de 0,75 M€ en 2017) et en recettes ;
- l'amplification du recrutement d'apprentis (87 k€ en 2016, 101 k€ en 2017) ;
- l'intégration au 1er janvier 2019 de l'effectif du Syndicat mixte du Grand site de Solutré – Vergisson – Pouilly au Département (4 emplois) ;
- la volonté de renforcer l'accueil familial des enfants confiés à l'Aide sociale à l'enfance par un recrutement actif d'assistants familiaux ;
- la modernisation, à compter de mars 2018, du régime indemnitaire servi par le Département à la majorité de l'effectif, non plus exclusivement selon le cadre d'emploi et le grade mais tenant compte des fonctions, de leur technicité et des sujétions qu'elles impliquent, afin de valoriser financièrement de façon plus juste, quelle que soit la filière ou la catégorie, l'exercice des responsabilités notamment managériales et de renforcer l'attractivité de ses emplois. L'effet global de cette mesure, budgétairement soutenable, a été estimé à 350 000 € en année pleine ;
- l'application de l'accord Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) dont les conséquences budgétaires sont à ce stade appelées à s'échelonner jusqu'en 2021. Elle entraîne dès le début de l'année 2019 une revalorisation des grilles indiciaires et par suite, des indemnités des conseillers ;
- la mise en œuvre à l'échelle nationale d'un reclassement statutaire associé à une amélioration de la rémunération indiciaire pour les agents relevant des cadres d'emploi de la filière sociale.