

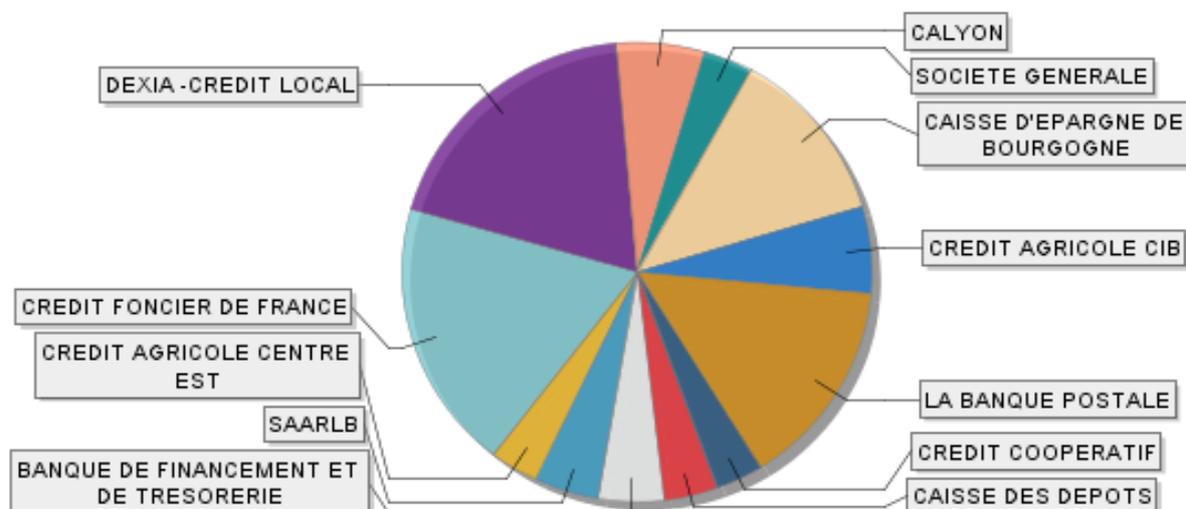
Annexe 1

Etat de la dette

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

Au 1^{er} novembre 2016, l'encours du Département de Saône-et-Loire s'établit à 259 M€ correspondant à 51 emprunts souscrits auprès de 12 prêteurs ; après une opération de 10 M€ de réaménagement et un emprunt de fin d'année qui devrait s'établir à hauteur de 34 M€, afin de continuer à soutenir l'investissement sur le territoire, l'encours de la dette devrait donc être maintenu à 283 M€.

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 au 1^{er} novembre 2016 ; 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.



Prêteur	Montant
DEXIA - CREDIT LOCAL	49 986 273,14
CREDIT FONCIER DE FRANCE	49 227 402,94
LA BANQUE POSTALE	38 099 999,69
CAISSE D'EPARGNE DE BOURGOGNE	32 087 883,08
CREDIT AGRICOLE CIB	15 838 065,37
CALYON	15 674 999,95
BANQUE DE FINANCEMENT ET DE TRESORERIE	11 666 672,00
SAARLB	11 500 000,00
CAISSE DES DEPOTS	9 662 311,70
CREDIT AGRICOLE CENTRE EST	8 736 893,00
SOCIETE GENERALE	8 716 666,44
CREDIT COOPERATIF	8 567 899,04
TOTAL	259 765 066,35

L'encours limité à 511€/habitant et d'une durée de vie moyenne de moins de 4 ans et 9 mois, soit un désendettement relativement rapide, permet d'envisager une politique toujours volontariste en investissement pour 2017 et les années suivantes, sachant que la minimisation des coûts financiers reste un sous-jacent important et non-négligé.

Ainsi en 2016, le Département de Saône-et-Loire a pu mettre en œuvre plusieurs opérations de réaménagement de sa dette :

- auprès de la Caisse des dépôts et consignations (CDC), pour 3 prêts pour 9,4 M€,
- auprès de DEXIA Crédit Local pour deux prêts de 3,3 M€ et 7 M€.

La CDC a pu proposer un réaménagement de taux et de marge moyennant un léger allongement des prêts et une commission de 2 830 €, comme suit :

Capital restant dû (CRD)	Index	Marge	Taux au 19/10/2016	Durée résiduelle	Périodicité
2 933 333.28€	LEP	1.350%	2.60%	11	Trimestrielle
2 933 333.28€	Livret A	1.050%	1.80%	12.25	Trimestrielle
4 300 000.00€	LEP	1.350%	2.60%	10.75	Trimestrielle
4 300 000.00€	Livret A	1.050%	1.80%	12.25	Trimestrielle
2 200 000.00€	Euribor 3 mois	1.980%	1.980%	11	Trimestrielle
2 200 000.00€	Livret A	1.050%	1.80%	12.25	Trimestrielle

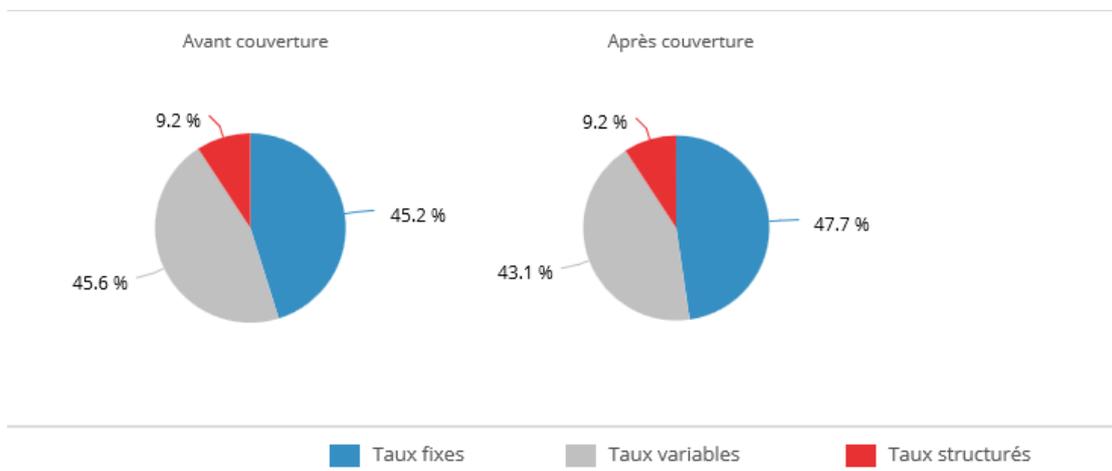
■	Caractéristiques financières avant réaménagement
■	Caractéristiques financières après réaménagement

Pour les deux autres prêts, un simple réaménagement n'était pas possible, il a donc été décidé de réaliser deux opérations de remboursement anticipé financées par deux prêts souscrits auprès de la Banque Postale de 3,3 M€ et 7 M€ au taux fixe de 0,57 % pour 10 ans.

L'ensemble de ces 5 opérations aura permis au 1^{er} décembre 2016 une économie d'intérêts de 113 433 € par an sur les 10 ans qui viennent.

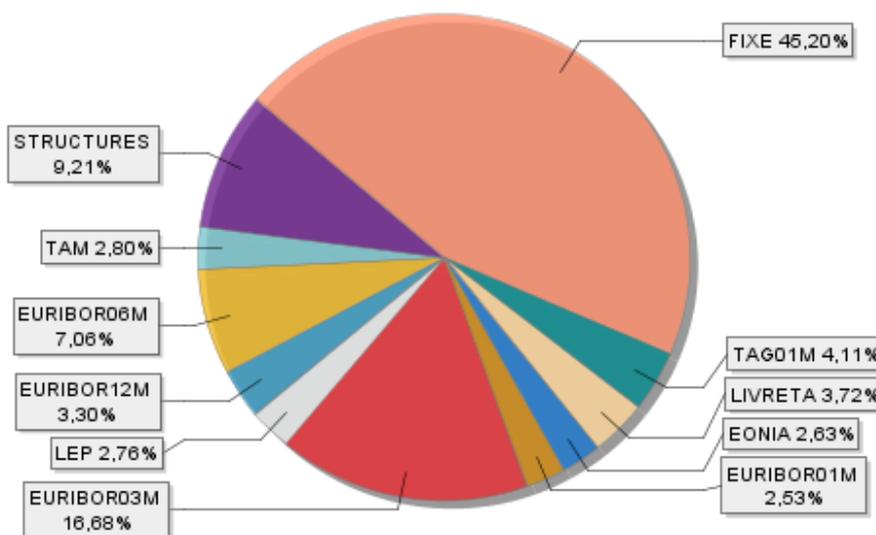
Toujours dans un objectif de minimisation des frais, le Département de Saône-et-Loire a pu bénéficier pour la réhabilitation de deux collèges à Chalon-sur-Saône et à Montceau-les-Mines de deux prêts à taux zéro (PTZ) dans le cadre du programme de transition énergétique de la CDC, pour un montant total de 2 956 790 € à rembourser sur 20 ans.

Ces opérations auront permis de réduire le taux moyen de la dette s'établissant au 1^{er} novembre 2016 à 2,42 %, contre 2,78 % en 2015 ; la remontée lente projetée des taux devrait également bénéficier



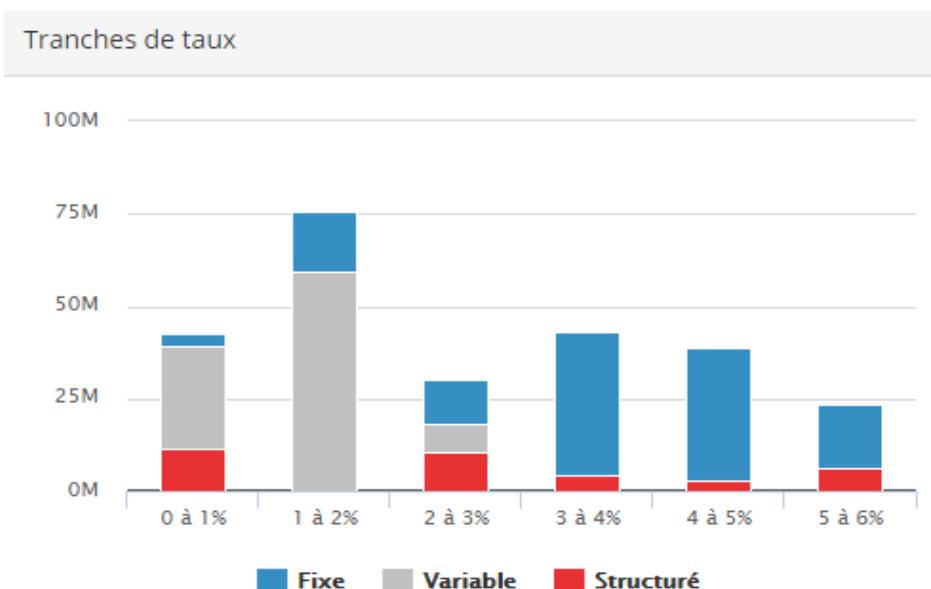
aux investissements des mois à venir. La répartition entre taux fixe (45,6 %) et taux variable (54,4 %), hors couverture, permet au Département de bénéficier d'un marché bancaire toujours très bas.

L'utilisation majoritaire des taux variables, notamment des différents Euribor, actuellement en territoires négatifs, a permis des gains non négligeables en termes d'intérêts depuis plusieurs années.



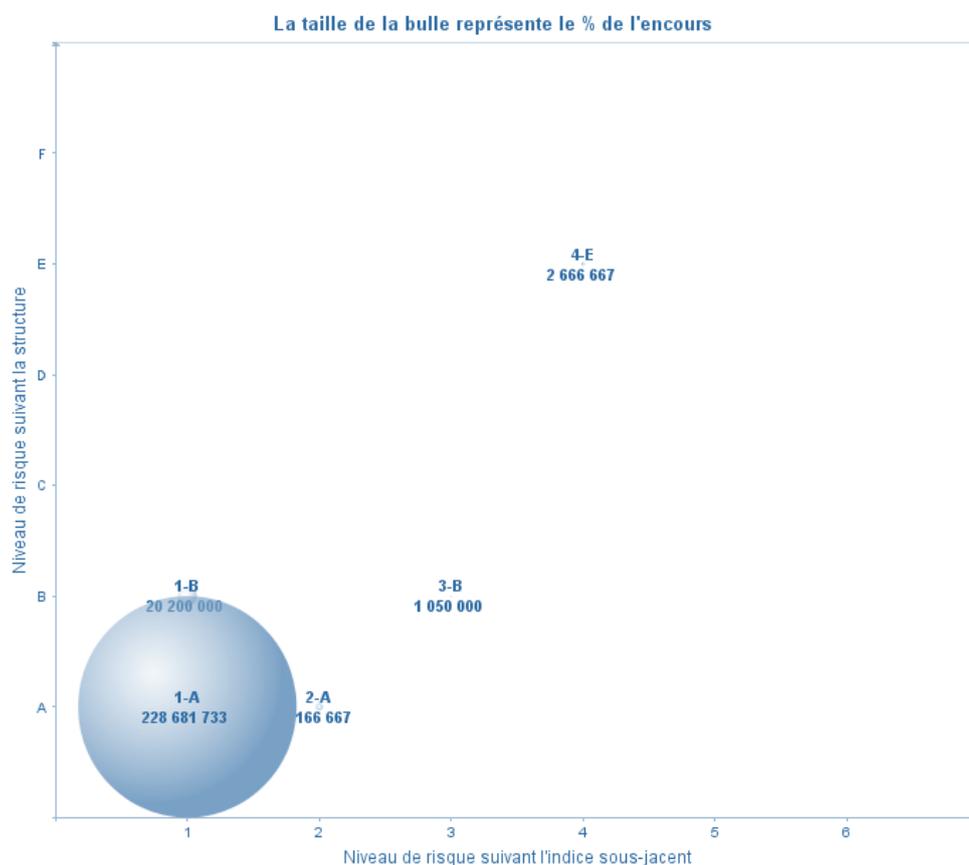
Si les taux actuels incitent à préférer le taux fixe au taux variable, les conditions de remboursement des premiers se révèlent plus onéreuses à terme. Un produit à taux fixe apparaît en effet sécurisant et simplifie la gestion de l'encours mais, par nature, rigidifie fortement le coût de l'emprunt et rend son remboursement anticipé souvent prohibitif.

La répartition par tranche de taux montre bien la prédominance des taux fixes au-delà de 3 %, sachant que ce sont également les emprunts disposant des conditions de sorties les plus onéreuses en cas de remboursement anticipé, ce qui limite les opérations de gestion active de la dette.



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.

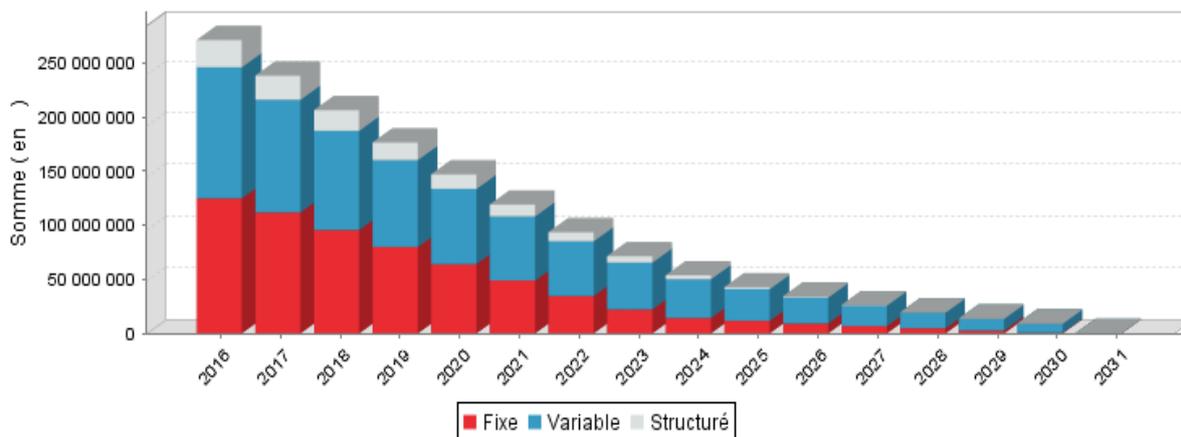
Catégorie	Encours au 01/11/16	%
1 - A	228 681 733,07	88,03 %
1 - B	20 200 000,03	7,78 %
2 - A	7 166 666,61	2,76 %
3 - B	1 049 999,95	0,40 %
4 - E	2 666 666,69	1,03 %
TOTAL	259 765 066,35	100 %



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 2031, soit dans 15 ans (durée de vie résiduelle), avec une majorité de capital restant dû dans les 4 ans et 9 mois (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.



Face au contexte contraint de son budget de fonctionnement qui limite son épargne brute, le Département voit sa capacité de désendettement augmenter légèrement en 2016 à 5,76 ans. La mise en place de grands projets tels que le THD devrait accroître cette durée, tout en restant soutenable, puisque très en-deçà des seuils d'alerte (au-delà de 12 ans).

Pour le suivi de ses emprunts et des données macro-économiques du marché bancaire, le Département de Saône-et-Loire vient de changer de prestataire en souscrivant pour sa plateforme de gestion de la dette et le conseil associé avec la société SELDON Finances pour un montant de 31 320 € TTC pour trois ans, réduisant le coût de la prestation de 3 400 € par an.

Annexe 2

Ressources humaines

Le Département compte près de 2 200 agents, occupant à 85% un emploi permanent. Les emplois non permanents sont constitués, pour leur majorité, des assistants familiaux (plus de 200 agents contractuels) et de la centaine de bénéficiaires embauchés sous diverses formes d'emploi aidé, afin que la collectivité exerce pleinement sa mission d'insertion. Les agents non titulaires représentent moins de 3 % de l'effectif permanent.

Cette structure apparaît relativement constante sur la durée depuis l'achèvement de la phase de décentralisation ouverte 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 56 % d'agents de la catégorie C, à 29 % d'agents de catégorie B et à 15 % d'agents de catégorie A.

Plus de 850 agents sont âgés de 50 ans ou plus. L'âge moyen de l'effectif permanent révèle une tendance à l'accroissement et atteint désormais 47 ans. Ce vieillissement progressif, s'il se traduit par une somme d'expériences individuelles et collectives favorables, expose également la collectivité à un risque accru d'absentéisme pour raison de santé. La plupart des collectivités départementales connaissent toutefois cette évolution, qui appelle un renforcement des actions de prévention.

Au total, 84 départs ont été enregistrés en 2015, soit 4,5 % de l'effectif permanent. L'âge moyen de départ en retraite s'établit désormais à 61 ans. Deux facteurs principaux expliquent son augmentation régulière : 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 de l'âge minimum ouvrant droit à une retraite à taux plein. 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 près de 3 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 2015 à 8 983 jours, soit en moyenne à 11,4 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 (2,4 à 2,8 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 2015, les heures supplémentaires et les astreintes ont donné lieu à rémunération pour un montant de 610 000 €. 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, indemnités des élus déduites, atteignait près de 95,2 M€ sur le dernier exercice, dont 84,9 M€ hors assistants familiaux dont la rémunération relève d'un barème spécifique. Cette somme représente un peu moins de 20 % des charges ordinaires de fonctionnement et agrège les rémunérations brutes chargées, les frais de formation, les remplacements sur emplois momentanément vacants, l'action sociale ainsi que les dépenses d'accompagnement au titre de la médecine professionnelle et préventive. Au 31 décembre 2015, le traitement indiciaire moyen des agents titulaires et stagiaires correspondait à l'indice majoré 417, soit un montant annuel brut voisin de 23 000 €, pour un taux moyen de charges de 50,45%. La rémunération mensuelle brute médiane

atteignait 2 042 €. Au total, la Saône-et-Loire présente un ratio de charges de personnel par habitant inférieur de 6 % à la moyenne des départements.

La gestion prévisionnelle des ressources humaines de la collectivité intègre plusieurs objectifs : 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 structure de l'effectif n'a donc vocation à être modifiée qu'à la marge, notamment en fonction de la recomposition 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. Dans ces conditions, la prévision d'exécution 2016 de la masse salariale s'établit à près de 86 M€.

Pour 2017, l'évolution prévisionnelle des dépenses de personnel résulte de plusieurs causes d'importance inégale. Si l'alignement des taux de cotisation employeur aux différents régimes de sécurité sociale est appelé à se poursuivre sur ceux en vigueur dans le secteur privé, son incidence apparaît dorénavant très inférieure aux deux inflexions majeures et simultanées que sont l'augmentation de la valeur du point d'indice, anticipée en année pleine à près de 0,6 M€ et l'effet budgétaire cumulatif du protocole national « Parcours professionnels, carrières et rémunérations ».

Ce dernier emporte, de façon échelonnée jusqu'en 2020 selon les cadres d'emploi et les catégories :

- une conversion forfaitaire de primes en points d'indice, dite « transfert primes points », ayant pour effet de majorer les pensions de retraite en contrepartie d'un financement supporté par l'employeur puisque la mesure est par principe neutre pour l'agent ;
- une revalorisation et un reclassement indiciaire positif en catégorie A, B et C ;
- un rythme d'avancement d'échelon unifié, à l'origine d'un moindre coût pour les collectivités qui appliquaient jusque-là un avancement à la durée minimale.

Ces mesures, concentrées dans leur application sur 2017, pourront se traduire par une hausse significative de la masse salariale (+ 3 M€) que le Département, comme ses partenaires publics locaux, se doit d'absorber par la recherche permanente d'économie et d'efficience, au moment où les sources de financement historiques se tarissent encore et où les charges courantes structurelles accentuent l'effet de ciseaux.

Simultanément, plusieurs initiatives déterminantes marqueront l'année 2017 pour renforcer l'attractivité et la responsabilité du Département dans l'exercice de ses prérogatives :

- la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) déclinera dans la collectivité les principes applicables à la fonction publique d'Etat et se substituera aux primes et indemnités actuellement en vigueur pour les agents du Département. A la fois outil de reconnaissance et levier managérial, il permettra de valoriser des responsabilités d'encadrement méconnues dans le régime indemnitaire actuel ;
- la revue des différentes conditions d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire (NBI), après l'application rétroactive de la NBI « quartiers prioritaires » ;
- l'accueil d'une nouvelle cohorte d'apprentis, conformément à la délibération de l'Assemblée départementale votée le 11 mars 2016 visant à doubler sur deux ans l'engagement de la collectivité pour contribuer de façon plus offensive à l'insertion des jeunes par cette voie professionnelle et recueillir des candidatures préparées face aux métiers en tension ;
- le recours à l'engagement de service civique de la part d'une douzaine de volontaires, afin de prolonger l'action des agents de la collectivité en direction de publics insuffisamment accompagnés aujourd'hui ;
- l'application d'un nouveau plan de formation triennal, destiné à répondre d'une part aux besoins collectifs indispensables pour permettre la montée en compétence des équipes dans un environnement normatif complexe et en relation avec une demande sociale multiple, d'autre part aux demandes de parcours individuel circonstanciées ;

- l'amplification des actions d'insertion et de maintien dans l'emploi à destination des agents en situation de handicap ;
- la formalisation d'une démarche de prévention des risques professionnels articulée autour des enjeux cruciaux que sont notamment l'absentéisme pour raison de santé et le risque amiante ;
- la définition d'une offre de service en médecine du travail concertée à l'échelle départementale ou inter-départementale, face au problème de la démographie dans cette spécialité, aux difficultés de recrutement éprouvées par tous les employeurs publics locaux et au renforcement concomitant de leurs obligations légales et réglementaires.