

CONSEIL MUNICIPAL

DEBAT  
D'ORIENTATION  
BUDGETAIRE  
2023

12 décembre  
2022

SAINT-  
CHAMOND

# SOMMAIRE

<b>1. LE VOLET FINANCES.....</b>	<b>3</b>
<b>ELEMENTS DE CONTEXTE.....</b>	<b>3</b>
<b>QUELLES CONSEQUENCES SUR LES FINANCES LOCALES ?.....</b>	<b>3</b>
<b>LES ORIENTATIONS 2023 POUR LA VILLE DE SAINT-CHAMOND.....</b>	<b>4</b>
<b>Les recettes de fonctionnement. ....</b>	<b>4</b>
<b>Les dépenses de fonctionnement. ....</b>	<b>7</b>
<b>L'épargne de la collectivité. ....</b>	<b>8</b>
<b>Les dépenses d'équipement. ....</b>	<b>9</b>
<b>EN CONCLUSION .....</b>	<b>11</b>
<b>2. LE VOLET RESSOURCES HUMAINES.....</b>	<b>12</b>
<b>L'EVOLUTION DES DEPENSES DE PERSONNEL.....</b>	<b>12</b>
<b>Evolution des dépenses depuis 2014 et perspectives 2023.....</b>	<b>12</b>
<b>Evolution du nombre d'heures supplémentaires depuis 2018.....</b>	<b>13</b>
<b>Evolution du nombre d'agents titulaires et stagiaires depuis 2018.....</b>	<b>13</b>
<b>Pyramide des âges au 31/12/2021.....</b>	<b>15</b>
<b>Volet handicap.....</b>	<b>15</b>
<b>Accueil des apprentis et des stagiaires.....</b>	<b>16</b>
<b>RAPPORT DE SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....</b>	<b>17</b>
<b>LA POLITIQUE RH : LES ACTIONS ET LES PERSPECTIVES.....</b>	<b>23</b>
<b>LES ORIENTATIONS POUR 2023.....</b>	<b>25</b>

## INTRODUCTION

La loi d'administration territoriale de la République (ATR) de 1992 a imposé la tenue d'un débat d'orientation budgétaire (DOB) dans les deux mois précédant le vote du budget primitif.

L'article 107 de la loi nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe) a modifié les articles L 2312-1, L3312-1, L 5211-36 du CGCT relatifs au DOB en complétant les dispositions relatives à la forme et au contenu du débat.

Sur le contenu, ce rapport doit désormais non seulement présenter un volet financier mais également un volet ressources humaines.

## 1. LE VOLET FINANCES

### ELEMENTS DE CONTEXTE

Encadré par différentes normes européennes et le Traité sur la Stabilité, les déficits budgétaires des états membres de l'Union Européenne sont vérifiés afin d'identifier les déficits excessifs. Les diverses règles imposées par l'Union Européenne sont transposées en droit français dans la loi organique du 07/12/2012.

Or, avec un déficit public de 6,4 points de PIB en 2021, soit plus du double de celui de 2017, et une dette publique supérieure à 110 points de PIB, la France, soumise au traité de Maastricht, présente une situation des finances publiques parmi les plus dégradées de la zone euro.

En effet, après la crise sanitaire de 2020, la France a connu un rebond économique (taux de croissance de 6,8% en 2021). Cette reprise a toutefois été freinée par l'invasion russe de l'Ukraine, qui a eu pour principale conséquence une hausse des prix des matières premières et de fortes contraintes sur les approvisionnements. Ces événements ont conduit à un rebond de l'inflation, proche de 6%, que connaît actuellement le pays, taux diminué par le bouclier tarifaire de l'électricité et du gaz ainsi que la remise sur le carburant.

Ainsi, afin de réduire le déficit public et maîtriser la dépense publique, l'Etat prévoit dans le projet de loi de programmation des finances publiques 2023-2027 un retour sous les 3 % de déficit public à l'horizon 2027.

### QUELLES CONSEQUENCES SUR LES FINANCES LOCALES ?

La situation internationale et les dispositifs mis en place par l'Etat parmi lesquels l'augmentation du point d'indice, pèsent directement sur les charges des collectivités, soumises aux hausses de l'inflation, du coût de l'énergie, et des charges de personnel. Ces constats ont pour effet une augmentation des dépenses de fonctionnement des collectivités, qui risque de se poursuivre dans les années à venir.

Par ailleurs, la perte progressive de l'autonomie fiscale (suppression de la taxe d'habitation et de la CVAE), implique un manque de dynamiques sur leurs recettes. Ainsi, sans mesures nouvelles, les collectivités verront une dégradation progressive de leur capacité d'autofinancement.

Dans ce contexte tendu et incertain, les collectivités vont devoir de nouveau contribuer au désendettement du pays. En effet, après les contrats Cahors, l'Etat va introduire les pactes de confiance, pour contraindre les collectivités à maîtriser au mieux leurs dépenses de fonctionnement, et financer davantage l'investissement par l'épargne brute, et non par le recours à l'emprunt. De plus, l'Etat pourrait à nouveau entreprendre de baisser les dotations versées aux collectivités, entraînant ainsi une baisse de leurs recettes.

## LES ORIENTATIONS 2023 POUR LA VILLE DE SAINT-CHAMOND

### ⇒ LE BUDGET PRINCIPAL ET LES HYPOTHESES D'EVOLUTION RETENUES

#### ● *Les recettes de fonctionnement.*

La présentation contextuelle effectuée précédemment invite donc à estimer les recettes communales de fonctionnement de la façon suivante :

#### - **La fiscalité directe.**

Au regard de la hausse des prix à la consommation en France calculée aux normes harmonisées européennes (+7,1% sur un an en octobre), il est dès lors possible d'estimer le produit fiscal que la commune pourrait percevoir lors du prochain exercice budgétaire, compte tenu de deux facteurs :

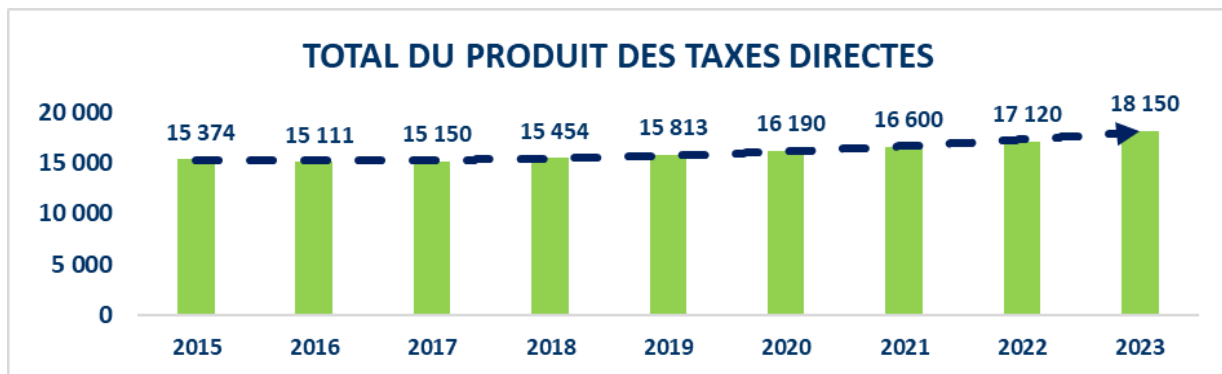
##### 1°) une stabilité des taux d'impositions :

Taxe foncier bâti	39,09%
Taxe foncier non bâti	49,33%
Taxe d'habitation sur les résidences secondaires	12,78%

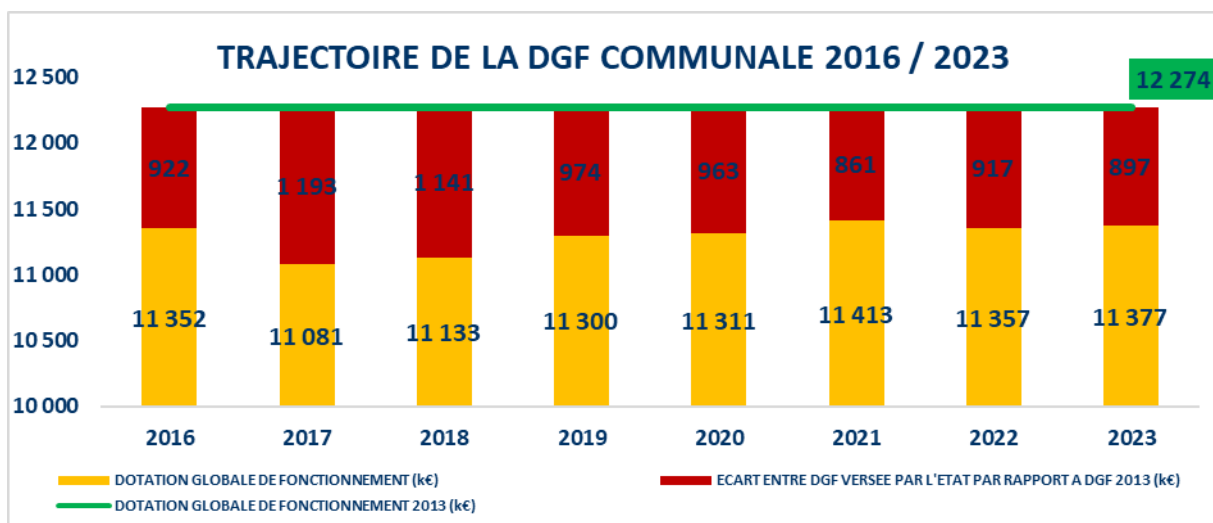
Il est à noter qu'à compter de 2023, les communes ont à nouveau le pouvoir de voter le taux de taxe d'habitation sur les résidences secondaires.

2°) une évolution des bases fiscales 2023 qui pourrait se situer autour de + 6%. Cette information sera définitivement connue dans le courant du mois de décembre lors du vote définitif de la loi de finances 2023 par l'Assemblée Nationale.

Ces deux paramètres conjugués montrent une évolution du produit fiscal communal qui pourrait être le suivant :



Cette stabilité des taux d'imposition a été continuellement votée depuis 2014 malgré les contraintes fortes que l'Etat a opéré sur les ressources de la ville et notamment la dotation globale de fonctionnement :



Ce choix a eu pour conséquence de rendre nécessaire la recherche de marges de manœuvres supplémentaires en maîtrisant mieux les dépenses de fonctionnement et notamment le chapitre des charges générales.

- **La fiscalité indirecte.**

- L'attribution de compensation et la dotation de solidarité communautaire.

Saint-Etienne Métropole s'est doté de son pacte financier et fiscal 2021-2026. Dans ses objectifs, ce pacte s'attache à maintenir le niveau de la solidarité financière de la Métropole envers ses communes dans le respect des nouvelles règles nationales de redistribution.

Il définit ainsi les modalités financières à mettre en œuvre au titre de la dotation de solidarité communautaire (DSC) afin de se conformer aux dispositions de la Loi de Finances pour 2020 réformant cette dotation et des attributions de compensation (AC) de fonctionnement communales afin de garantir les montants « historiques » de la DSC pour chaque commune.

Conformément aux dispositions du pacte financier et fiscal 2021-2026, le montant de la « nouvelle » DSC est complété par un montant d'AC de fonctionnement pour garantir à la commune un montant au moins équivalent à son montant « historique » de DSC.

Toutefois, le coût des services communs créés entre la métropole et la ville (politiques contractuelles et financements extérieurs, grands travaux et infrastructures), d'un montant

annuel de 64K€ sera déduit de l'AC à compter de 2023. Ainsi, les montants d'AC et de DSC devraient être de l'ordre de :

	2023
Attributions de compensation	6 644 k€
Dotation de solidarité communautaire	1 499 k€

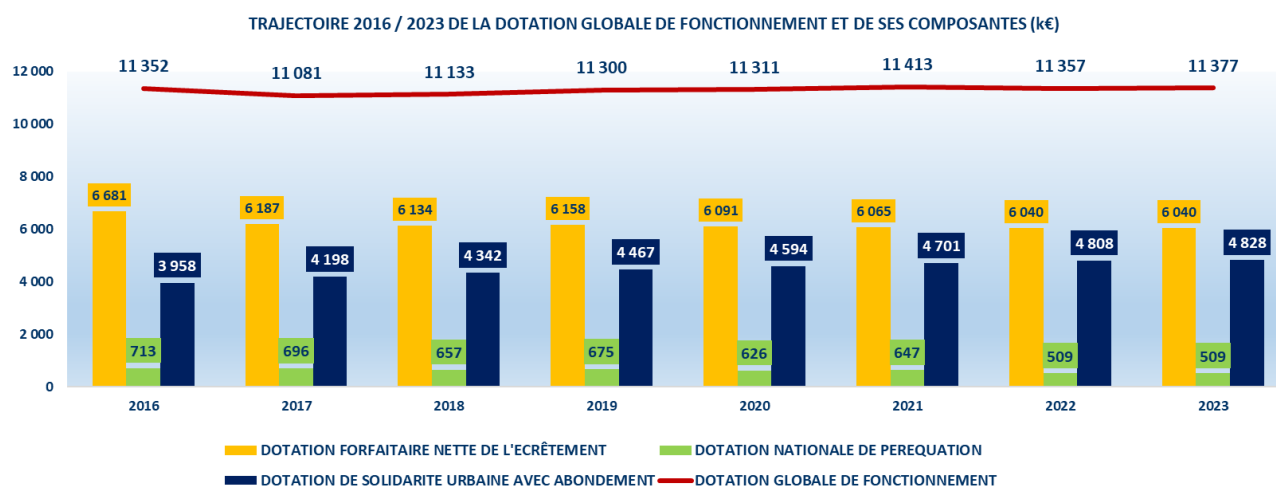
○ Le Fonds de péréquation intercommunal (FPIC).

Il consiste à prélever une partie des ressources de certaines intercommunalités et communes pour la reverser à des intercommunalités et communes moins favorisées.

Pour Saint-Chamond, le FPIC devrait s'établir à 676k€ pour 2023, en conformité avec l'année 2022.

- **La dotation globale de fonctionnement (DGF).**

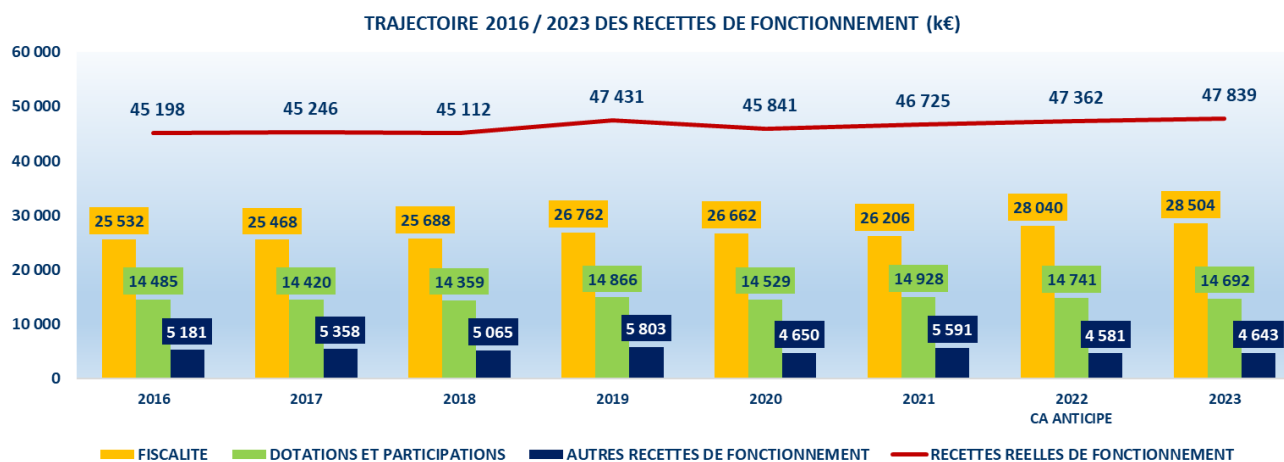
Pour 2023, la dotation globale de fonctionnement serait légèrement supérieure à 2022 (+20K€), conformément aux dispositions prévues dans le PLF 2023, soit 11 377K€.



- **Les autres recettes de fonctionnement.**

Pour ce qui est des autres recettes de fonctionnement et notamment les tarifs, il est proposé en 2023 de faire évoluer ces derniers selon un rythme global de l'ordre de +2 à +3%.

- **Synthèse de la trajectoire des recettes de fonctionnement à horizon 2023.**



La trajectoire des recettes de fonctionnement à l'horizon 2023 pourrait être en hausse par rapport à 2022, du fait principalement de l'évolution des bases fiscales de +6%, en rapport avec l'inflation, comme évoqué précédemment.

### ● *Les dépenses de fonctionnement.*

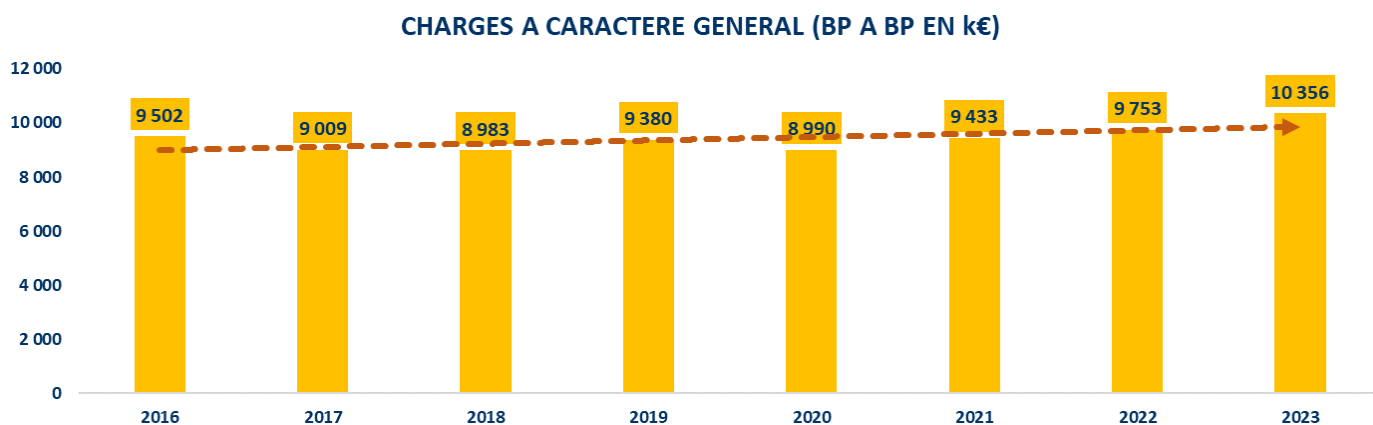
Globalement, les orientations retenues visent, comme l'année dernière, à maîtriser l'évolution des dépenses de fonctionnement afin de permettre à la commune de dégager les capacités d'autofinancement nécessaires, sans impacter négativement les budgets futurs.

Par ailleurs, le gouvernement instaure le pacte de gouvernance dans le projet de loi de programmation des finances publiques pour les années 2023 à 2027. Ainsi, les collectivités locales dont le budget dépasse 40 millions d'euros seront soumises à ce nouveau dispositif, qui vient en remplacement des contrats de Cahors.

La commune fera partie des 500 collectivités devant participer à l'effort de redressement des comptes publics via les pactes de confiance. Ce dispositif prévoit que la progression des dépenses de fonctionnement soit inférieure à l'inflation minorée de 0,5 point. Le suivi de cet objectif sera assuré au niveau de chaque catégorie de collectivités. En cas de non-respect de cet objectif pour une strate donnée, des mesures seront prises pour les collectivités ayant dépassé l'objectif, notamment via une exclusion des subventions d'investissement de l'État et la définition d'un accord de retour à la trajectoire jusqu'à 2027.

#### - **Les charges générales.**

Depuis 2016, ce poste budgétaire présente l'évolution suivante :



Pour l'année 2023, marquée par une hausse de l'inflation, la commune devrait subir de fortes augmentations sur ses dépenses, dont :

#### - La hausse des coûts énergétiques :

Pour les marchés d'électricité, notifiés au SIEL en 2021 pour la période 2022 à 2024, les prix sont revus annuellement en fonction d'un volume d'électricité nucléaire disponible et mis à disposition de l'ensemble des fournisseurs.

Le SIEL TE a fait plusieurs simulations pour 2023, par lot qui font apparaître les résultats suivants :

- Lot 2 C5 bâtiments (tarif bleu-faibles consommateurs) : entre +39 et +72%.
- Lot 3 C4 (tarif jaune - gros consommateurs) : entre +55 et +85%.

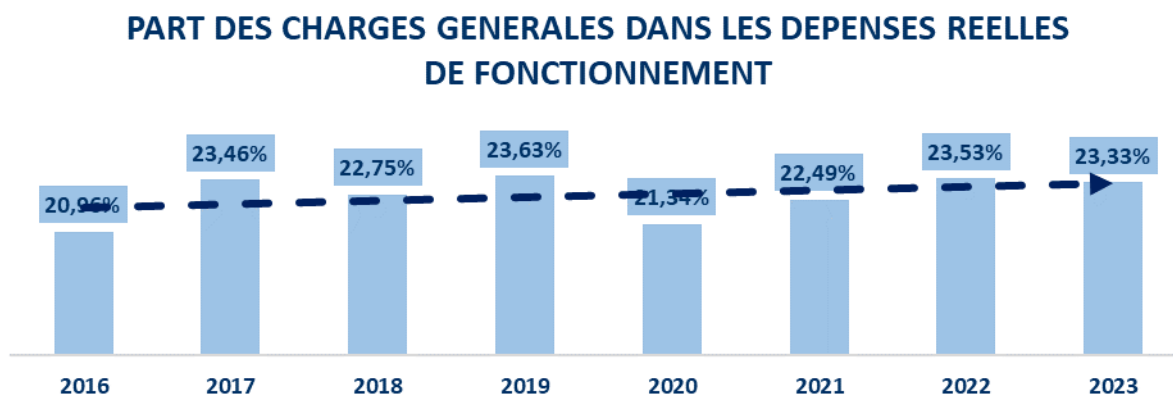
En ce qui concerne l'éclairage public, l'abonnement sera identique pour 2023 mais la hausse des coûts est estimée à +51%.

Pour le gaz, le marché a été notifié avec un prix de fourniture fixe jusqu'au 30/06/2024, permettant de prévoir une augmentation limitée à 3% par rapport à 2022.

Dans le PLF 2023, le gouvernement prévoit d'élargir ses aides relatives aux surcoûts d'électricité. Ainsi, les collectivités locales n'ayant pas accès au bouclier tarifaire bénéficieraient d'un « amortisseur électricité » en 2023.

- L'augmentation du coût de l'assurance multirisque suite au renouvellement du marché, en lien notamment avec les intempéries sur le territoire ses dernières années.

Ainsi, afin de limiter l'impact de ces augmentations, et de dégager suffisamment d'épargne brute pour financer une partie de ses investissements, la commune prévoit de réaliser des économies par ailleurs, notamment lors de la renégociation de ses contrats.



Sur la période considérée, la part des charges générales dans les dépenses réelles de fonctionnement a été stabilisée à un niveau moyen de 22,62%. Les années 2022 et 2023 sont bien sûr estimées.

- **Les charges de personnel.**

La hausse du point d'indice va être répercutée sur l'année complète en 2023, soit 400K€ supplémentaire par rapport à 2022.

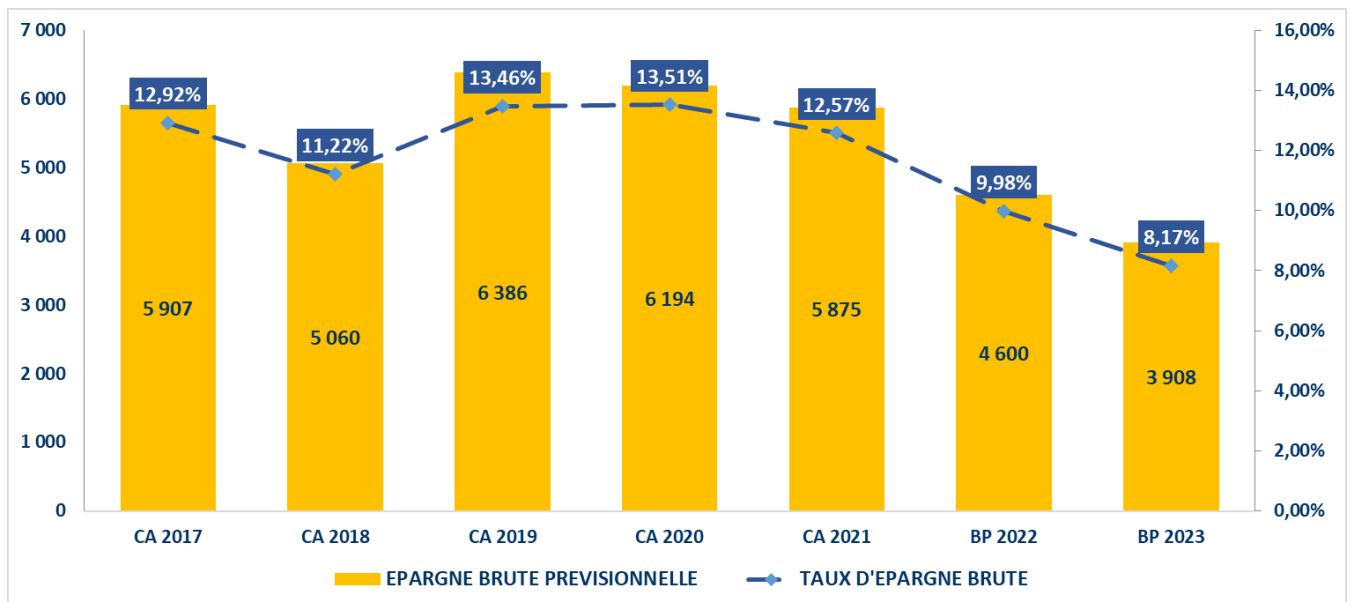
- **Les subventions aux associations.**

Le budget 2023 des subventions aux associations serait préservé à son niveau actuel, afin de soutenir l'action des associations saint-chamonaises.

### ● *L'épargne de la collectivité.*

Il est rappelé que l'épargne ici présentée tant pour les exercices 2022 et 2023 ne peut être que prévisionnelle. Comme pour beaucoup de commune, l'épargne de la ville est fortement marquée par le contexte international de ces dernières années, ainsi que par les différentes mesures imposées par l'Etat.





### ● *Les dépenses d'équipement.*

Sur l'année 2023, la commune prévoit des dépenses d'équipement à hauteur de 12 000K€, avec comme principaux projets :

#### **Dans les domaines de la culture et du patrimoine :**

- Restructuration du centre social d'Izieux le Creux
- Etudes et démarrage de travaux de projets d'envergure : rénovation de l'église Notre Dame, aménagement de la chapelle des Maristes, restructuration de l'Hotel Dieu

#### **Dans les domaines de l'enfance et de la jeunesse :**

- Restructuration de l'école du Chatelard
- Travaux d'aménagement dans la plupart des écoles et des crèches

#### **Dans le domaine sportif :**

- Rénovation du stade Zenaf au complexe Vincendon
- Travaux d'aménagement dans plusieurs complexes sportifs : Coubertin, Maitrias, centre nautique Roger Couderc
- Installation d'un contrôle d'accès sur divers sites

#### **Dans le domaine de l'urbanisme et du domaine public :**

- Poursuite de la rénovation de nos places
- Reprise des murs de plusieurs cimetières
- Poursuite des études de l'aménagement du centre-ville
- Poursuite de la restructuration de locaux commerciaux
- Acquisitions foncières

**Poursuite du programme d'optimisation énergétique** afin de prendre en compte les enjeux environnementaux et diminuer l'empreinte carbone :

- Travaux d'isolation, changements de chaudières dans les écoles et bâtiments

- Etude dans le cadre du décret tertiaire
- Travaux de relamping
- Développement progressif d'îlots de fraîcheur dans les écoles
- Développement de pistes cyclables

Les projets seraient financés en partie par l'épargne nette (2 444K€), les subventions attendues (2180K€) et le Fonds de Compensation de la TVA (FCTVA). Pour financer le solde, la collectivité contracterait un nouvel emprunt de 6 519K€ sur l'année 2023.

## EN CONCLUSION

Dans un contexte national contraint, les collectivités vont être fortement impactées pour contribuer au redressement des comptes publics.

Ainsi, malgré l'évolution technique de la masse salariale et conjoncturelle de l'inflation faisant mécaniquement augmenter les dépenses communales, l'objectif pour l'exercice 2023 est de continuer à préserver l'autofinancement afin de limiter le recours à l'emprunt.

C'est ainsi que tant que cela sera possible, l'équipe municipale en place restera attachée à plusieurs principes, qu'elle considère comme fondamentaux :

- ne pas recourir à l'usage de la pression fiscale sur les saint-chamonais ;
- conserver la maîtrise de ses dépenses réelles de fonctionnement ;
- maintenir le partenariat avec le tissu associatif local dont le travail est reconnu ;
- garder le cap d'une politique d'investissement ambitieuse et de long terme, en mobilisant notamment au maximum des financements complémentaires.

## 2. LE VOLET RESSOURCES HUMAINES.

En déclinaison de nouveaux principes énoncés par la loi portant Nouvelle Organisation Territoriale de la République (NOTRe) et traduits dans l'article L2312-1 du Code Général des Collectivités Territoriales, le rapport d'orientation budgétaire doit contenir une présentation rétrospective et prospective de l'évolution des emplois et effectifs ainsi que des crédits afférents.

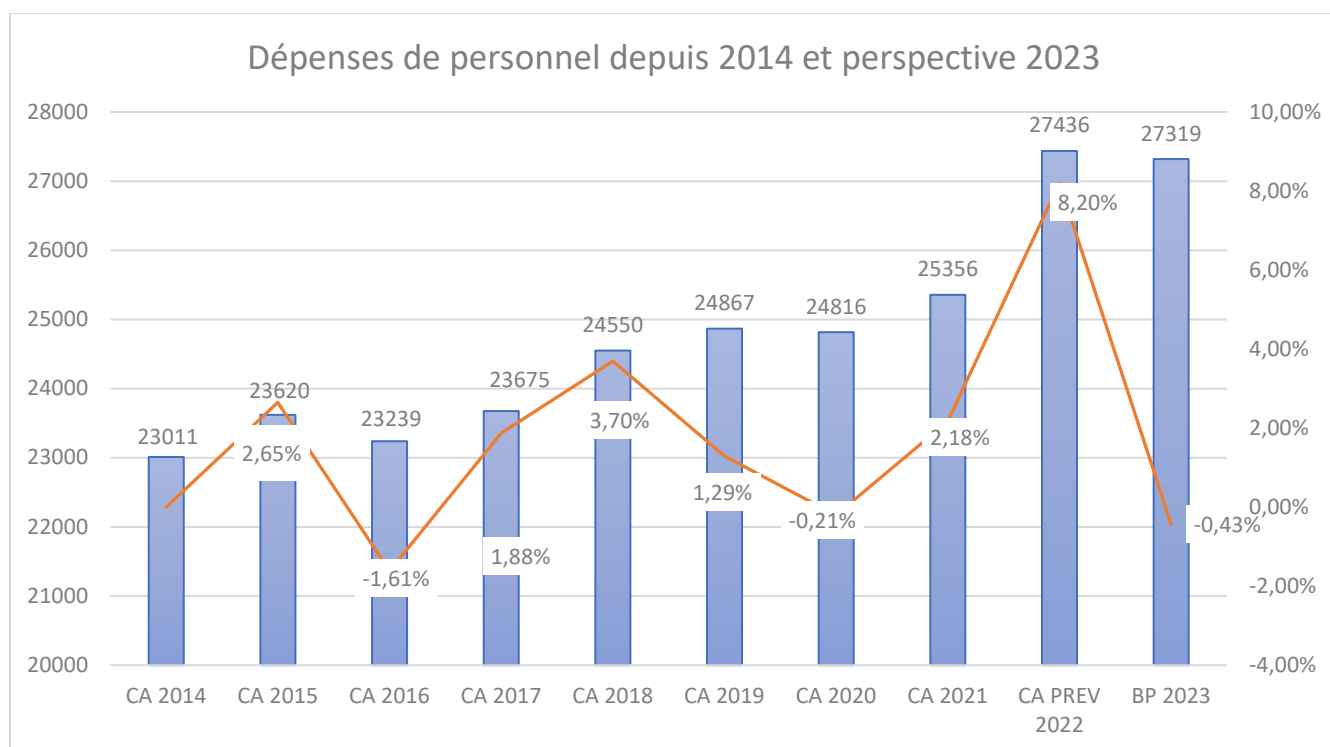
Par ailleurs, dans son article 61, la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dispose que les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants doivent présenter, préalablement au débat sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Ce rapport fait un état de la politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et présente, à cette fin, des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, à la rémunération.

D'autres données complètent ce rapport, notamment les actions menées et les ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles, les perspectives.

### I. L'évolution des dépenses de personnel.

#### A. Evolution des dépenses depuis 2014 et perspectives 2023.



### Sur la période 2018-22 les dépenses de personnel s'expliquent par :

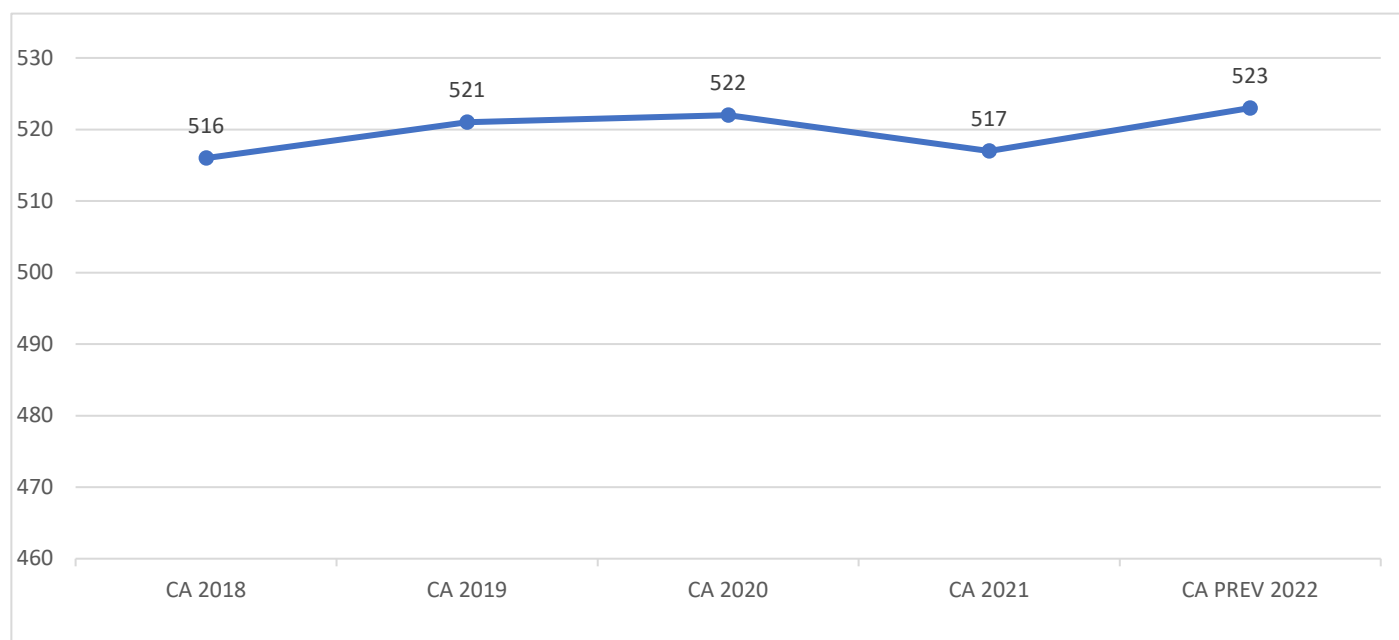
- La mise en œuvre de mesures nationales qui s'imposent à la collectivité en matière d'emplois et de carrière
- La mise en place du nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) qui a engendré une revalorisation des rémunérations.
- Le maintien de la rémunération des agents contractuels pendant la période de confinement.
- La revalorisation de 3,5% du point d'indice

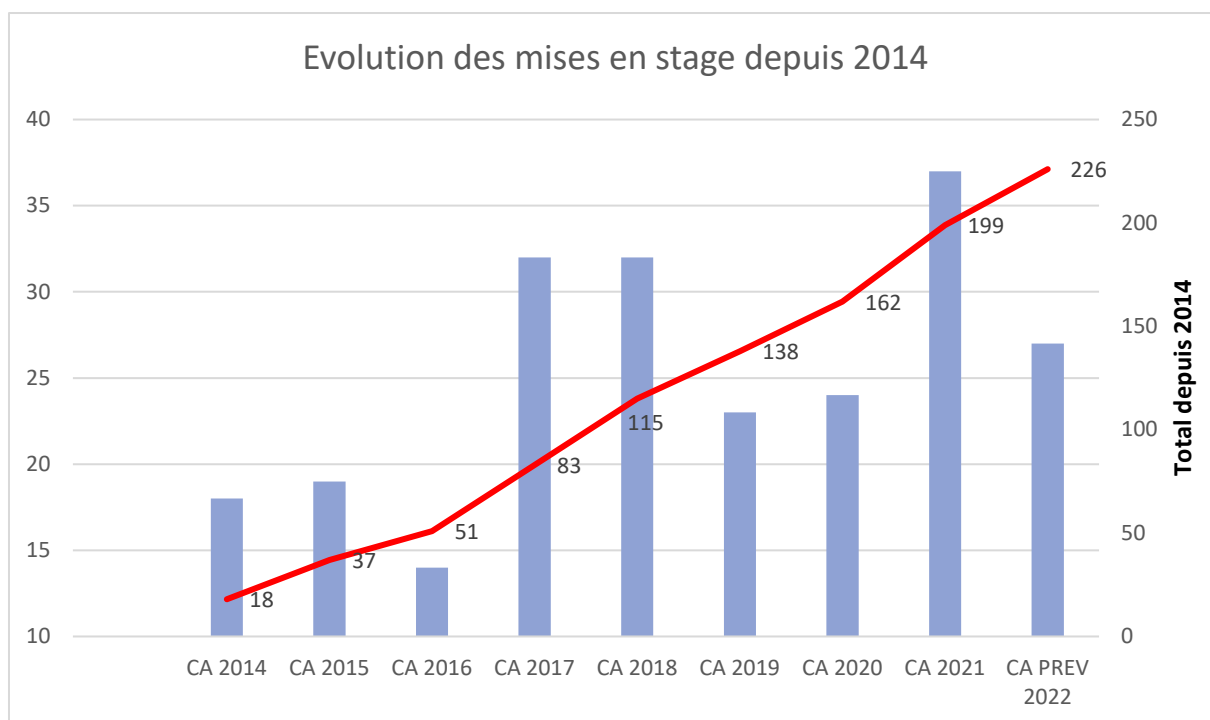
### **B. Evolution du nombre d'heures supplémentaires depuis 2018**

	2018	2019	2020	2021	2022
Nb heures	8 048	7 759	5 622	9 492	10 009
Montant	152 016€	159 285€	107 723€	187 749€	205 727€

Entre 2018 et 2019 les heures supplémentaires tendaient à une légère hausse, du fait notamment des nombreuses animations développées dans la ville qui conduisent à mobiliser davantage les agents. Une baisse des heures supplémentaires est à noter sur 2020. Cette baisse est liée à la crise sanitaire et aux périodes de confinement.

### **C. Evolution du nombre d'agents titulaires et stagiaires depuis 2018**





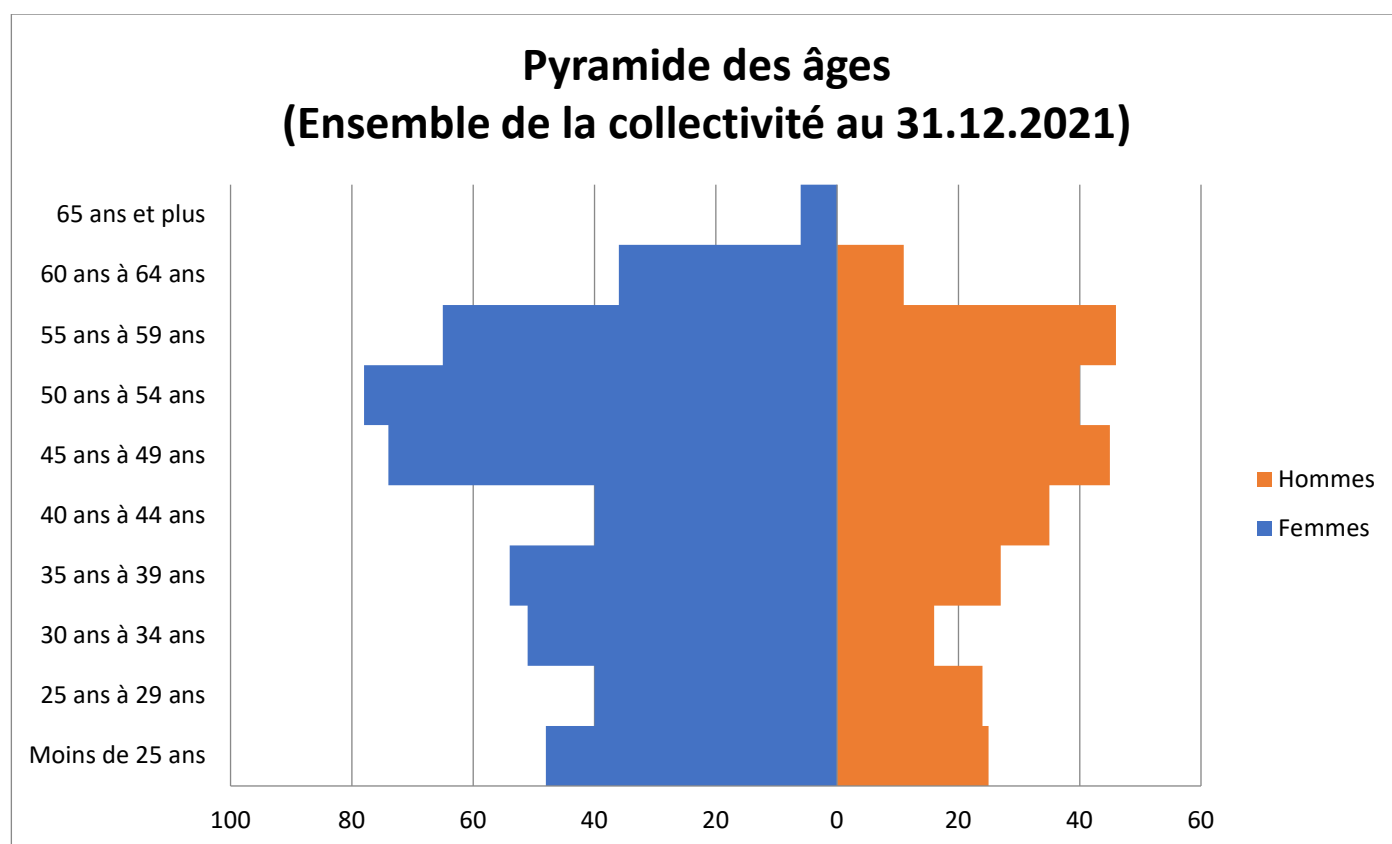
Le nombre d'agents titulaires/stagiaires au sein de la collectivité a augmenté entre 2014 et 2021 puisque la collectivité poursuit son objectif de déprécarisation des agents contractuels depuis plusieurs années. Dans ce cadre, 31 agents contractuels ont été stagiaires en 2018, 23 en 2019, 24 en 2020, 37 en 2021 et 27 en 2022. Entre 2014 et 2022 il y a eu 226 mises en stage.

La collectivité favorise les montées en compétences et la mobilité interne au sein de la collectivité. Certains départs (pour retraite ou mutation) ont été remplacés par des agents en interne. D'autres recrutements vont avoir lieu prochainement pour les postes restants vacants, pour lesquels la commission RH a émis un avis favorable.

Le développement de la mobilité interne se concrétise par de nouvelles pratiques mises en place telles que la prime à la mobilité dans le cadre du RIFSEEP, les stages d'immersion à la fois à destination des agents en reclassement pour raisons médicales et à destination d'agents souhaitant changer de fonctions et/ou de métier mais n'osant pas postuler par méconnaissance du poste et/ou de son environnement.

#### D. Pyramide des âges au 31/12/2021 :

(Fonctionnaires, contractuels sur emploi permanent et non permanent)



La forme champignon de la pyramide des âges correspond à la forme régulièrement rencontrée dans les communes de la même strate. L'âge moyen au sein de la collectivité se situe à 44,11 ans. Au niveau national l'âge moyen est de 43,7 ans (données 2019 pour toute les fonctions publiques).

#### E. **Volet handicap :**

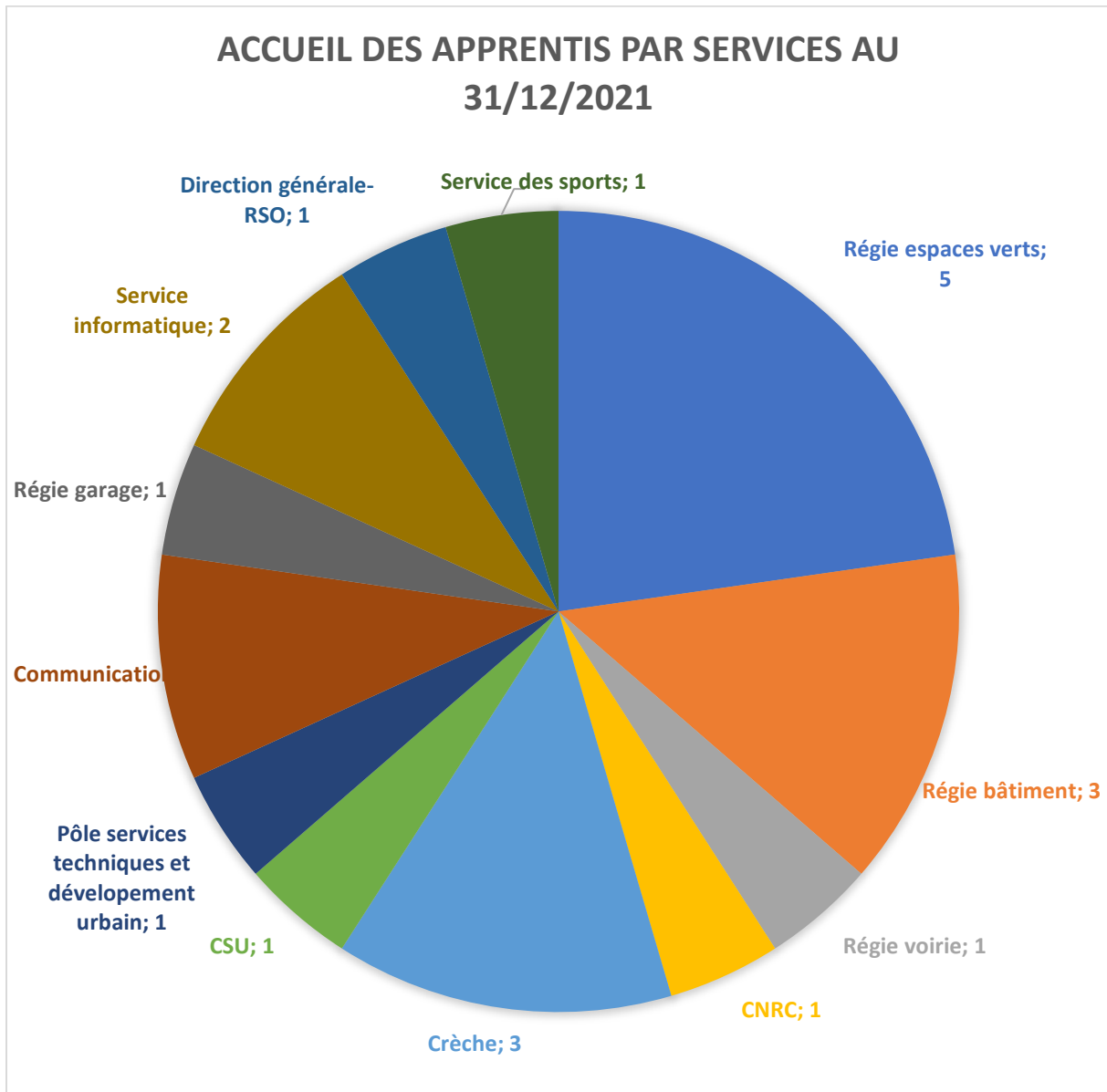
Au 31 décembre 2021, la collectivité employait 49 bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleur en situation de handicap (BOETH).

Statistiques de l'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique au 1<sup>er</sup> janvier 2020 (déclarations 2021, source : dossier de presse du FIPHFP)

Minimum taux légal d'emploi de travailleurs handicapés	6%
Taux légal réel d'emploi de travailleurs handicapés pour la fonction publique	5,83%
Fonction publique d'Etat	4,40%
Fonction publique hospitalière	5,48%
Fonction publique territoriale	6,67%
Ville de Saint-Chamond au 01/01/2020	7,78%
Ville de Saint-Chamond au 31/12/2021	7,90%

## F. Accueil des apprentis et des stagiaires :

La collectivité embauchait 39 apprentis au cours de l'année 2021, ils étaient 22 au 31/12/2021. De plus, sur l'année scolaire 2021-2022, la collectivité a reçu 425 demandes de stages et a pu accueillir 173 stagiaires.

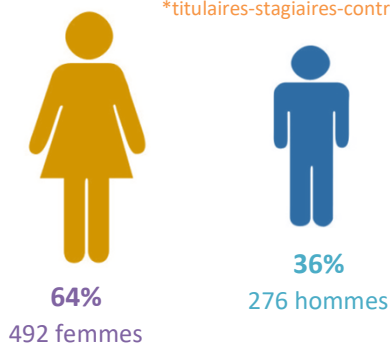




## II) Rapport de situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

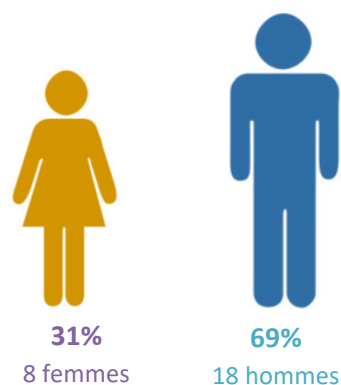
### ENSEMBLE DES EFFECTIFS\*

\*titulaires-stagiaires-contractuels



Dans la FPT en 2015, il y a 38.7% d'hommes et 61.3% de femmes.  
Source : INSEE

### APPRENTIS ET CONTRATS AIDES



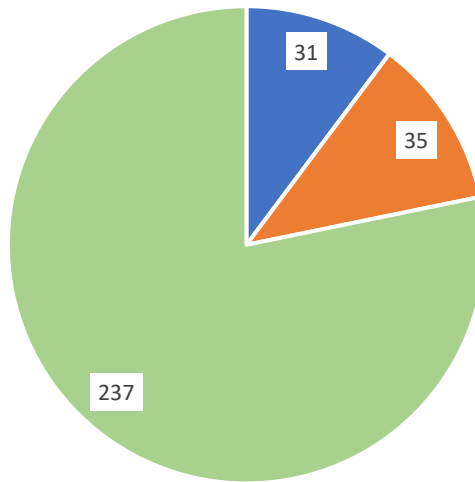
### TITULAIRES ET CONTRACTUELS PAR SEXE

	♀♂	♀	♂	% de ♀
Titulaires	<b>517</b>	<b>303</b>	<b>214</b>	<b>59%</b>
Contractuels	<b>251</b>	<b>189</b>	<b>62</b>	<b>75%</b>

### TITULAIRES PAR FILIERE

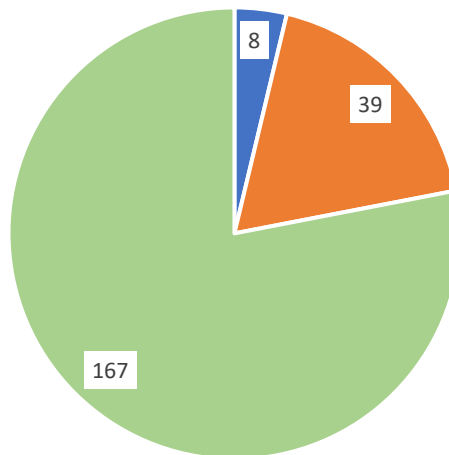
	♀♂	♀	♂	% de ♀
Fonctionnel	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>25%</b>
Administrative	<b>121</b>	<b>107</b>	<b>14</b>	<b>88%</b>
Animation	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>72%</b>
Culturelle	<b>32</b>	<b>20</b>	<b>12</b>	<b>63%</b>
Médico-sociale	<b>80</b>	<b>77</b>	<b>3</b>	<b>96%</b>
Police municipale	<b>30</b>	<b>5</b>	<b>25</b>	<b>17%</b>
Sportive	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>33%</b>
Technique	<b>217</b>	<b>75</b>	<b>142</b>	<b>35%</b>

### TITULAIRES PAR CATEGORIE

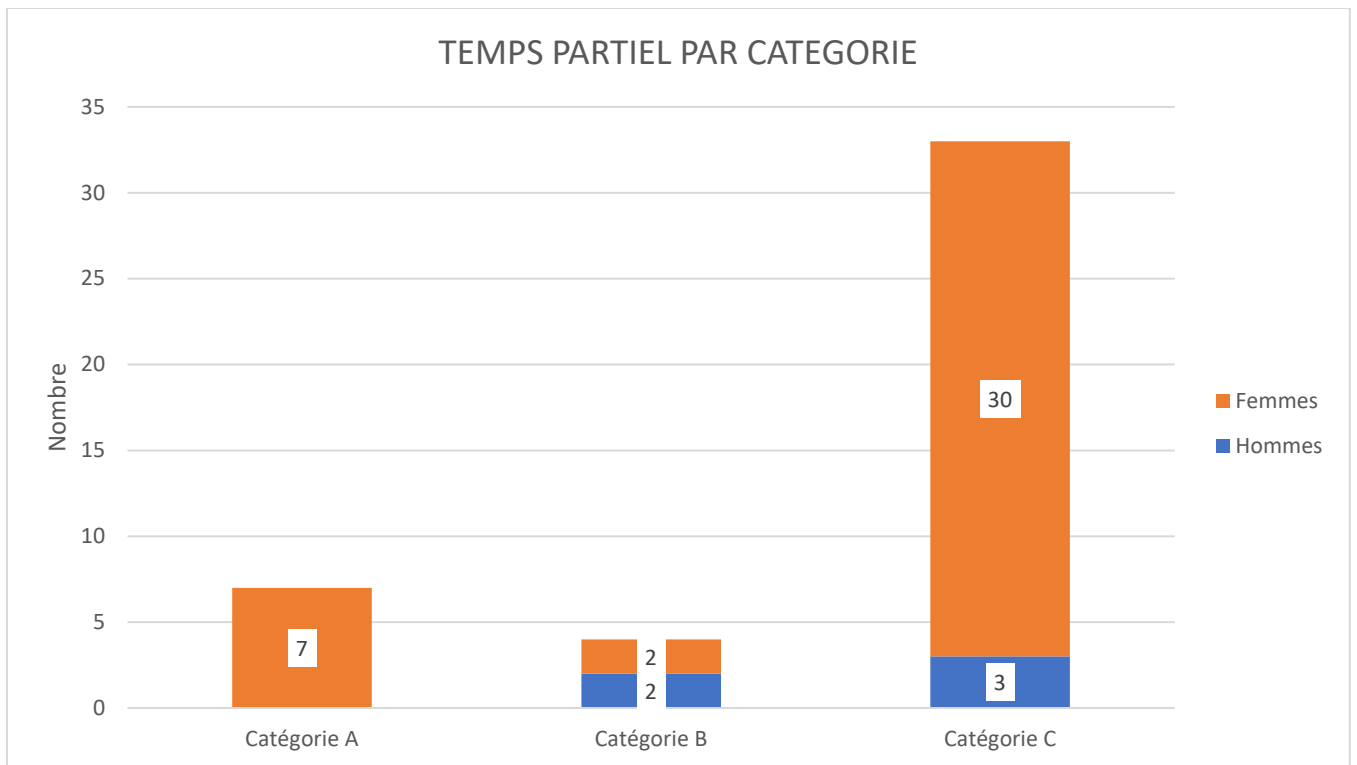
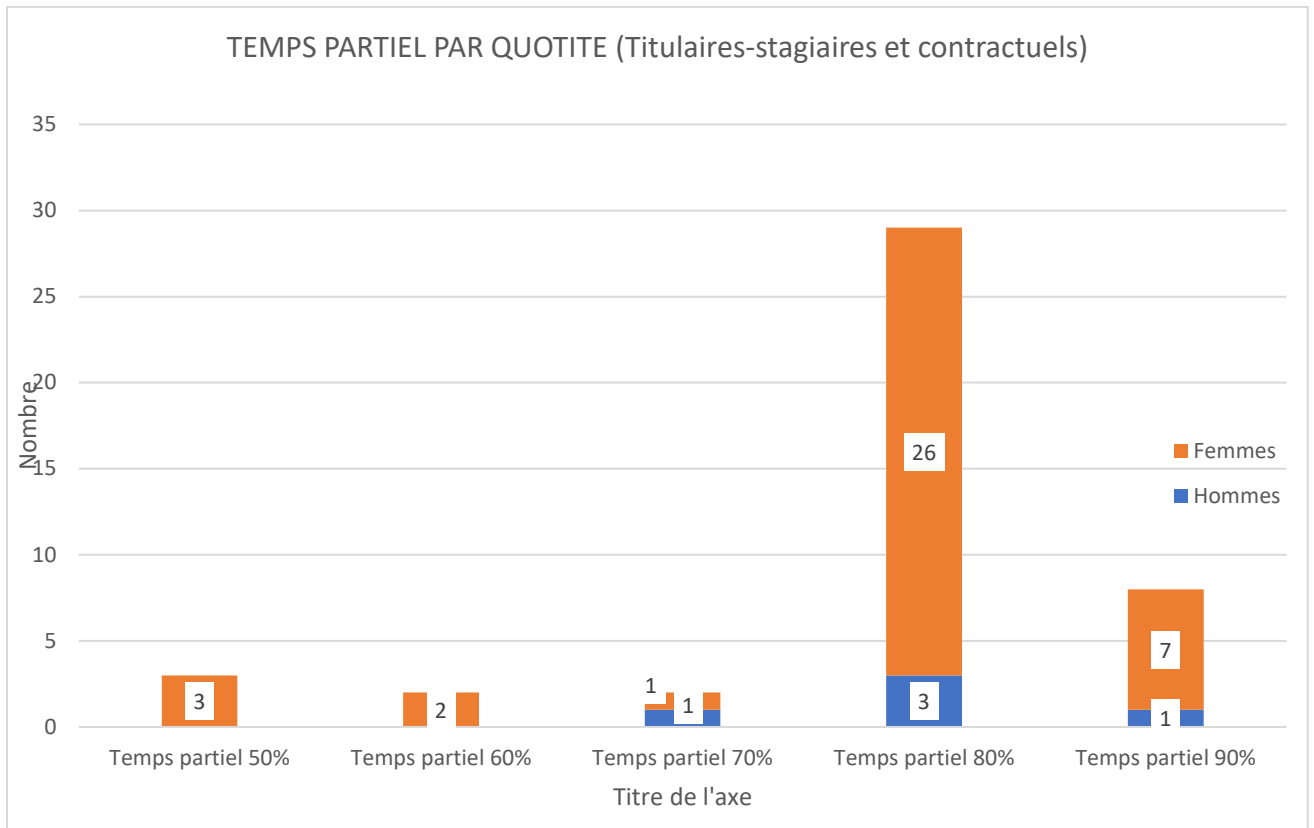


- A
- B
- C

### TITULAIRES PAR CATEGORIE



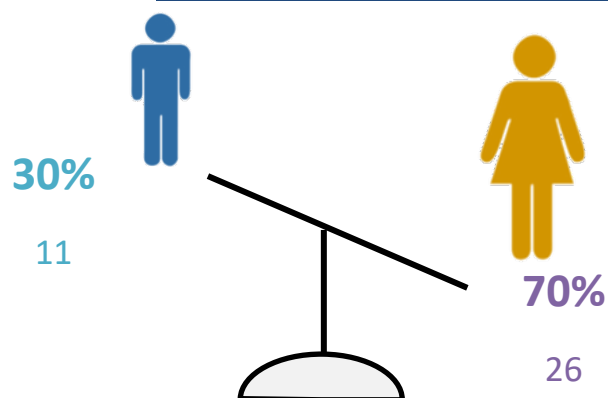
- A
- B
- C



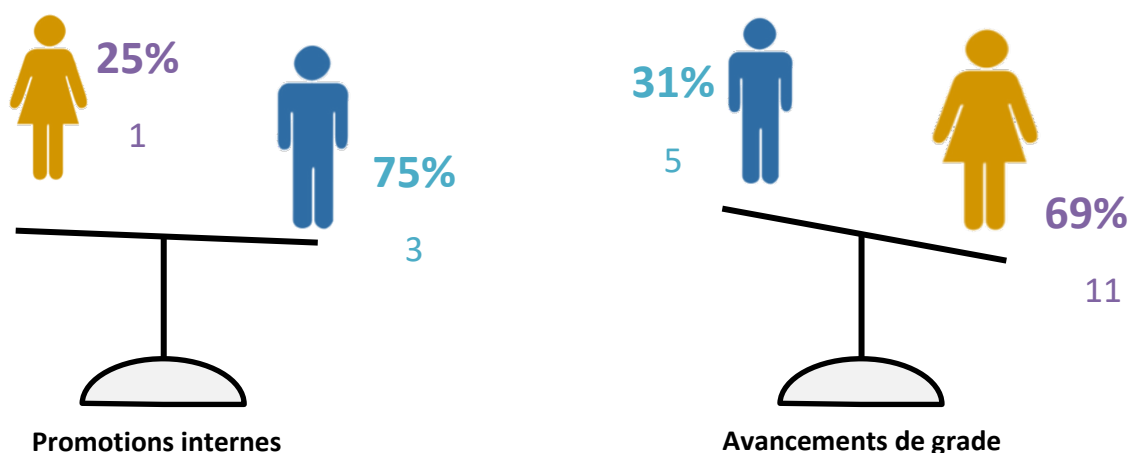
### RECRUTEMENTS EXTERNES DE TITULAIRES EN 2021

	♀♂	% de ♀	% de ♂
Catégorie A	5	60% (3)	40% (2)
Catégorie B	4	75% (3)	25% (1)
Catégorie C	7	57% (4)	43% (3)
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>63% (10)</b>	<b>37% (6)</b>

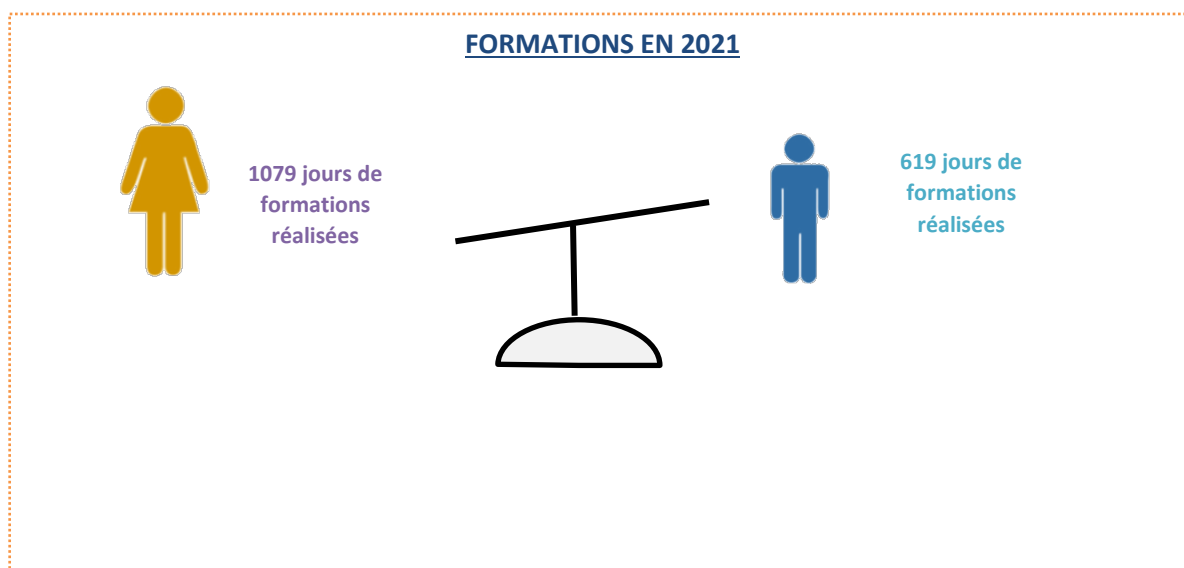
### NOMINATION DE STAGIAIRES EN 2021



### PROMOTIONS SUITE AUX LIGNES DIRECTRICES DE GESTION 2021



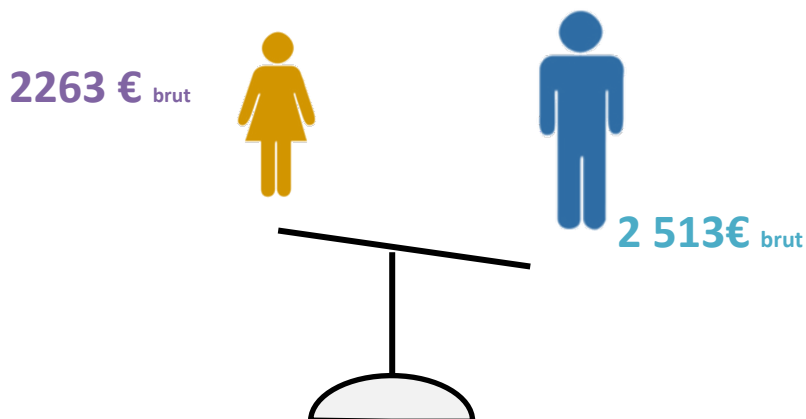
## Jours de formations réalisées en 2021 pour l'ensemble des effectifs



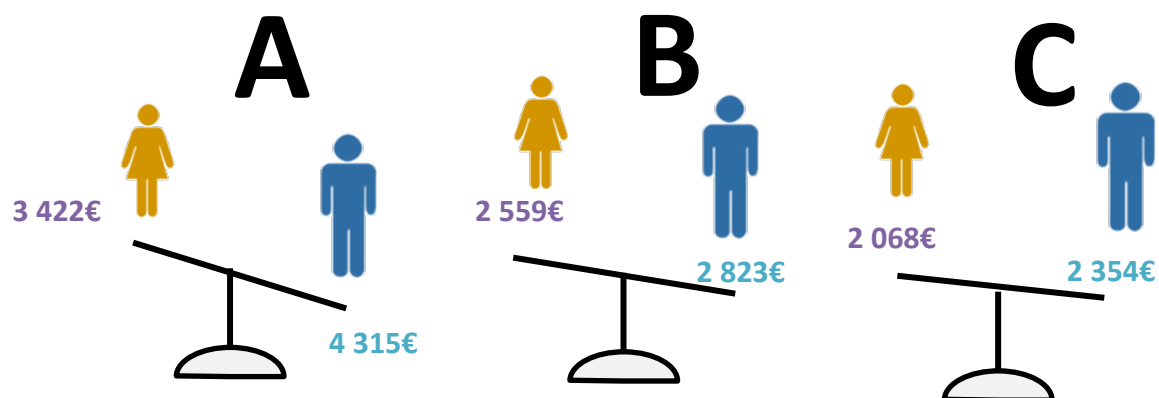
## REMUNERATIONS MENSUELLES BRUTES MOYENNES en 2021 (données décembre 2021) Agents titulaires, stagiaires

**Dans la collectivité :**

**Rémunération moyenne brute des fonctionnaires en équivalent temps plein :**



Rémunération moyenne brute en équivalent temps plein des fonctionnaires par catégorie et sexe :



Les rémunérations dans la fonction publique étant liées aux grades et filières, il n'est pas surprenant de trouver ici un écart au profit des hommes qui sont davantage représentés dans les filières techniques qui offrent de meilleures rémunérations.

## III) La politique RH : les actions et les perspectives

### A) LES ACTIONS :

#### Recrutement :

- L'emploi public est accessible par le concours en priorité, ce qui permet un traitement égalitaire.
- Les annonces de recrutement contiennent la mention F/H
- La sélection des candidatures s'effectue en fonction des compétences techniques et personnelles, en fonction du niveau de diplôme et de l'expérience professionnelle
- Un rapport de recrutement est établi après chaque jury de recrutement pour expliquer le choix du candidat retenu et les motifs pour les candidats non retenus
- Une bourse à la mobilité interne est établie chaque mois et envoyée au domicile des agents ne disposant pas de poste informatique

#### RIFSEEP :

Dans le cadre de la mise en place du nouveau régime indemnitaire RIFSEEP, la collectivité a fait le choix de la cotation des postes. Ainsi, la part fixe du régime indemnitaire est liée au poids du poste et non pas au grade comme précédemment. Cette méthode permet une meilleure équité et une totale transparence.

#### Temps de travail :

La collectivité a engagé un travail sur l'organisation du temps de travail. Les agents hors planning imposés sont soumis à 38h au lieu de 36h30 auparavant. Des aménagements sont possibles :

- Soit 37h par semaine sur 4.5 ou 4 jours une semaine et 5 jours la semaine suivante
- Soit 36h par semaine sur 4.5 jours ou 4 jours une semaine et 5 jours la semaine suivante.

Le recours au temps partiel est facilité au sein de la collectivité.

#### Télétravail de droit commun :

La collectivité a travaillé au cours de l'année 2021 à la mise en place du régime de droit commun du télétravail.

Cette mise en place du télétravail a été validée lors du CHSCT du 21 octobre 2021 et du CT du 23 novembre 2021.

La mise en place de cette organisation du travail a fait l'objet d'une délibération en conseil municipal du 06 décembre 2021.

Le télétravail est possible pour tous les agents volontaires, travaillant au moins 4 jours par semaine quels que soient leur statut, catégorie et âge à la condition que les missions soient réalisables à

distance. Ce télétravail s'effectue au domicile de l'agent. Par principe, les apprentis, les stagiaires écoles et les personnes en services civiques en sont exclus.

Le télétravailleur réalise ses horaires de travail habituels figurant dans son calendrier de travail. Les droits à congés et RTT sont maintenus pendant la durée du télétravail.

La mise en œuvre proposée de télétravail pour les agents est la suivante :

- 1<sup>ère</sup> possibilité :

Un agent sur un temps complet selon un planning de 5 jours ou 4,5 jours par semaine bénéficie de 1 jour fixe maximum par semaine, selon l'organisation et les nécessités de service.

Un agent à temps complet ou partiel travaillant selon un planning de 4 jours ou 4 jours une semaine et 5 jours la semaine suivante bénéficie de 1 jour fixe de télétravail tous les 15 jours.

- 2<sup>ème</sup> possibilité :

L'agent à temps complet dispose d'un forfait annuel de 25 jours de télétravail, ce forfait est proratisé pour les agents à temps partiel. Le nombre de jours de télétravail est limité à 1 maximum par semaine.

A ce jour, une quarantaine de conventions ont été établies. Le nombre de jours de télétravail du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 octobre 2022 s'élève à 1 169.



## Les orientations pour 2023 :

En termes de prospective pour l'année 2023 la collectivité pourra faire face à l'évolution du GVT (Glissement Vieillesse Technicité) tout en restant attentive à sa politique de ressources humaines notamment en matière de recrutement et de valorisation des compétences. Chaque départ définitif de la collectivité fera l'objet d'une analyse fine afin de déterminer les actions à mener (remplacements poste pour poste, transformation pour s'adapter à l'évolution des missions ou suppression).

Afin de maintenir l'évolution de la masse salariale conformément aux orientations il s'agira :

- D'adapter régulièrement l'organisation pour une meilleure efficacité.
- D'anticiper chaque départ en retraite et de continuer à examiner systématiquement toutes les demandes de remplacements liées à ces départs afin de contenir la progression de la masse salariale et d'adapter les profils aux nouveaux besoins. Les services devront soumettre leurs propositions à la commission RH qui donnera priorité lors des demandes de publication de postes à la bourse de mobilité interne (BMI) et aux agents en situation de reclassement.
- De mobiliser les directions dans le pilotage de la masse salariale, à partir de budgets déconcentrés qui leur permettent de prioriser leurs besoins, d'assurer la continuité de service (saisonnalité, pics d'activité) et pallier les absences au sein de leurs directions lorsque les besoins du service le justifient impérativement. Ainsi toutes les directions devront contribuer à l'effort collectif.
- D'examiner avec attention les demandes de remplacements pour arrêts maladie ou maternité selon les critères de continuité du service, de normes d'encadrement et de face à face avec les usagers.

En contrepartie de cet effort la collectivité prévoit pour 2023 le maintien d'une politique active d'avancement de grade et de promotion interne qui permettra de reconnaître l'implication des agents.