

CONSEIL MUNICIPAL

DEBAT
D'ORIENTATION
BUDGETAIRE
2024

22 janvier 2024

SAINT-
CHAMOND

SOMMAIRE

INTRODUCTION	3
1. LE VOLET FINANCES	3
ELEMENTS DE CONTEXTE.....	3
QUELLES CONSEQUENCES SUR LES FINANCES LOCALES ?.....	4
LES ORIENTATIONS 2024 POUR LA VILLE DE SAINT-CHAMOND.....	4
● Les recettes de fonctionnement.	4
● Les dépenses de fonctionnement.	6
● L'épargne de la collectivité.	8
● Les dépenses d'équipement.	8
LE PLAN PLURIANNUEL D'INVESTISSEMENT (PPI)	10
EN CONCLUSION	12
2. LE VOLET RESSOURCES HUMAINES	13
L'EVOLUTION DES DEPENSES DE PERSONNEL.....	13
Evolution des dépenses depuis 2015 et perspectives 2024.....	13
Evolution du nombre d'heures supplémentaires depuis 2019.....	14
Evolution du nombre d'agents titulaires et stagiaires depuis 2018.....	14
Pyramide des âges au 31/12/2023.....	16
Volet handicap.....	17
Accueil des apprentis et des stagiaires.....	18
RAPPORT DE SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	19
LA POLITIQUE RH : LES ACTIONS ET LES PERSPECTIVES.....	25
LES ORIENTATIONS POUR 2024.....	27

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

L'année 2022 a été marquée par un environnement économique international dégradé en raison de l'invasion russe en Ukraine, qui a entraîné une forte hausse des prix des matières premières, un rebond des tensions d'approvisionnement et une augmentation de l'incertitude.

En 2023, l'activité économique en France a vigoureusement accéléré au deuxième trimestre. Les prix des matières premières ont nettement baissé, le pic d'inflation est passé, et les parts de marché à l'exportation, affectées par la crise sanitaire, rebondissent. Le marché du travail continue d'être dynamique, et le taux de chômage est proche de son niveau le plus bas depuis 40 ans.

Ainsi, l'inflation baisserait légèrement en 2023, à +4,9 % en moyenne annuelle, après +5,2 % en 2022. Elle diminuerait plus nettement en 2024, à +2,6 %, grâce au ralentissement des prix de l'alimentation et des biens manufacturés. Le solde public s'établirait à -4,9 % du PIB en raison notamment du maintien d'un niveau élevé de protection des ménages et des entreprises face à l'inflation. Le ratio de dette publique baisserait significativement, à 109,7 % du PIB, après 111,8 % en 2022.

En 2024, la croissance retrouverait un rythme proche de son potentiel. L'activité serait principalement soutenue par le rebond attendu de la consommation des ménages, dans un contexte de reflux de l'inflation, alors que l'investissement serait freiné par le niveau élevé des taux d'intérêts. Le solde public poursuivrait son amélioration en s'établissant à -4,4 % du PIB, s'inscrivant dans l'objectif de retour à des comptes publics normalisés une fois les crises passées.

Le contexte de tensions croissantes au Moyen-Orient et d'incertitudes, pourrait néanmoins constituer un risque haussier sur le scénario d'inflation, notamment énergétique, à très court terme. La hausse des prix du pétrole pourrait être un frein à la désinflation sans pour autant en inverser la tendance.

QUELLES CONSEQUENCES SUR LES FINANCES LOCALES ?

Dans ce contexte tendu et incertain, les collectivités vont devoir de nouveau contribuer au désendettement du pays. En effet, les collectivités vont devoir 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, La loi n° 2023-1195 du 18 décembre 2023 de programmation des finances publiques pour les années 2023 à 2027 ambitionne de réduire le déficit public, en le ramenant sous la barre des 3 % du PIB d'ici à la fin du quinquennat, et plafonne l'évolution des dépenses de fonctionnement des collectivités à 0,5 % en-dessous de l'inflation, sans sanction prévue à ce jour.

LES ORIENTATIONS 2024 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 (+3,90% sur un an en novembre), 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 :

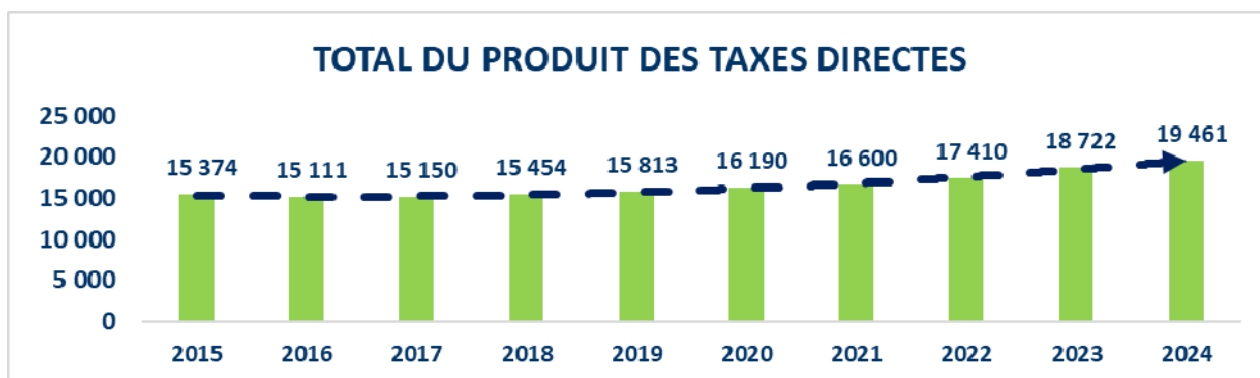
1°) une stabilité des taux d'impositions :

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

Il est à noter que depuis 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 2024 qui serait de + 3.9%.

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, qui a fortement diminué depuis 2013.

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.

Conformément aux dispositions du pacte financier et fiscal 2021-2026 de Saint-Etienne Métropole, 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 69K€ ont été déduits de l'AC depuis l'exercice 2023. Ainsi, les montants d'AC et de DSC 2024 devraient être équivalents à 2023, soit de l'ordre de :

	2024
Attributions de compensation	6 644 k€
Dotation de solidarité communautaire	1 499 k€

- Le Fonds de péréquation intercommunal (FPIC).

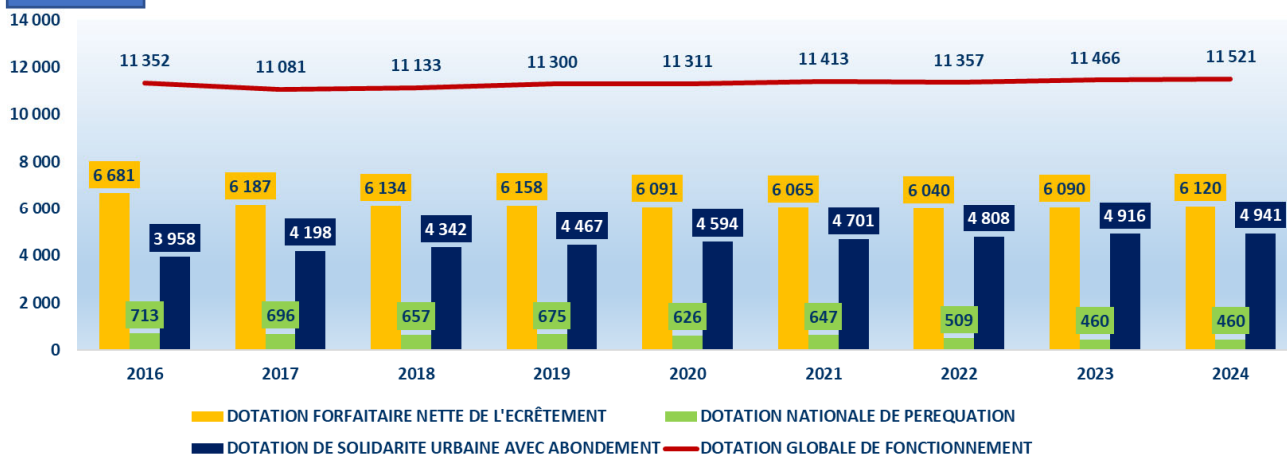
Il consiste à prélever une partie des ressources de certaines intercommunalités et communes pour la reverser à des intercommunalités et communes moins favorisées.

Pour Saint-Chamond, le FPIC devrait s'établir à 676k€ pour 2024, en conformité avec l'année 2023.

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

Pour 2024, la dotation globale de fonctionnement serait légèrement supérieure à 2023 (+55K€), conformément aux dispositions prévues dans le PLF 2024, soit 11 521K€.

TRAJECTOIRE 2016 / 2024 DE LA DOTATION GLOBALE DE FONCTIONNEMENT ET DE SES COMPOSANTES (k€)

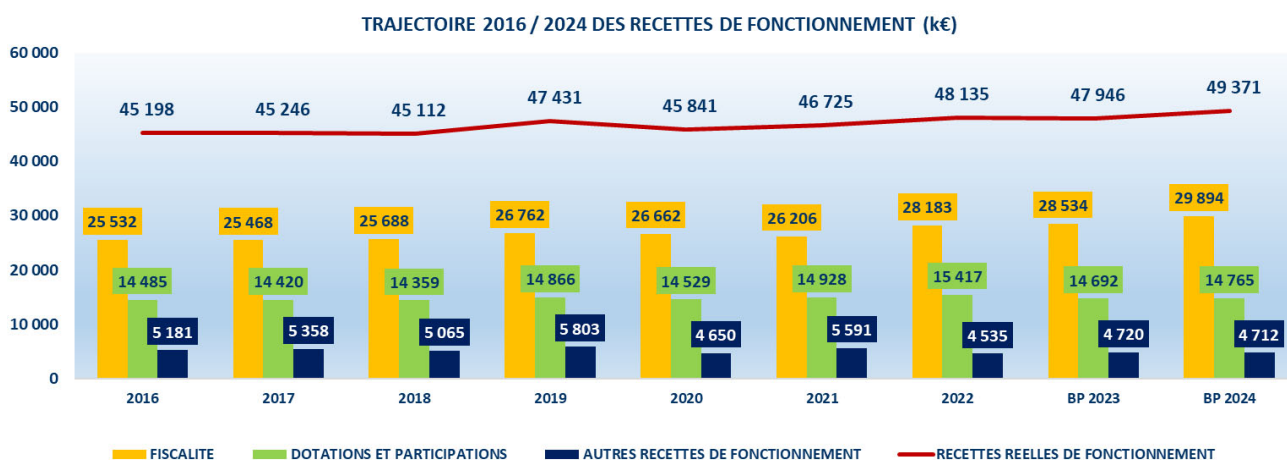


- **Les autres recettes de fonctionnement.**

Pour ce qui est des autres recettes de fonctionnement et notamment les tarifs, il est proposé en 2024 de faire évoluer ces derniers selon un rythme global de l'ordre de +2.5%, se situant ainsi en dessous du niveau de l'inflation (+3.5% en 2023).

Les participations de la Caisse d'Allocations Familiales devraient augmenter légèrement, notamment en raison de la progression des effectifs dans les crèches, le centre social de Fonsala et les accueils de loisirs.

- **Synthèse de la trajectoire des recettes de fonctionnement à horizon 2024.**



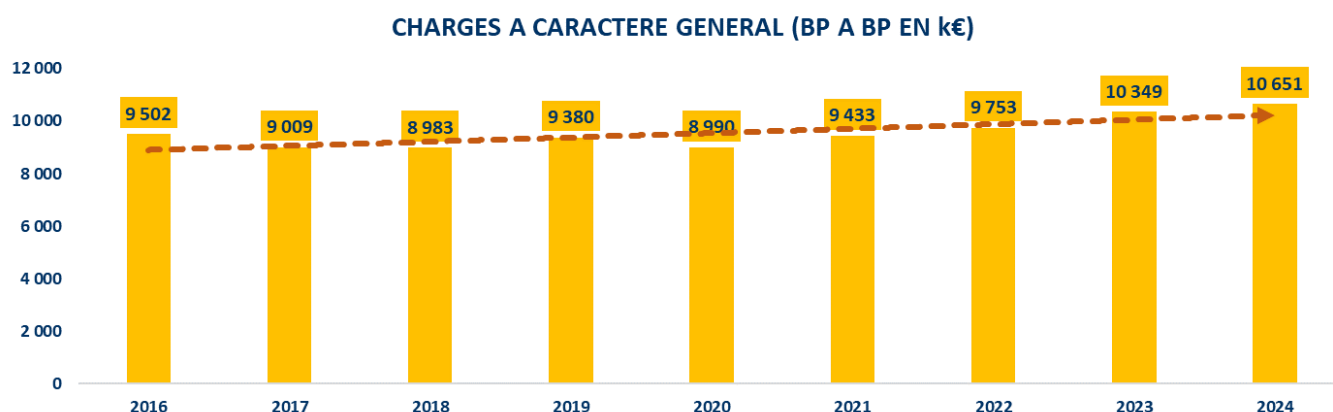
La trajectoire des recettes de fonctionnement à l'horizon 2024 pourrait être en hausse par rapport à 2023 (+1 425K€), du fait principalement de l'évolution des bases fiscales de +3.9%.

● *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.

- **Les charges générales.**

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



Pour l'année 2024, ce poste augmenterait de 2.91% par rapport au Budget Primitif 2023, avec plusieurs dépenses contraintes telles que :

- La hausse des coûts énergétiques :

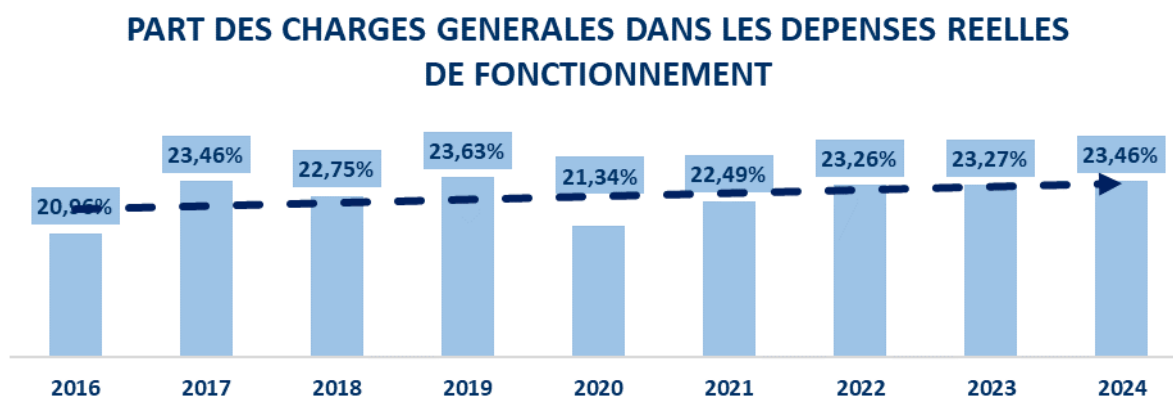
Pour l'électricité, le marché notifié avec le SIEL a été renégocié à la baisse et l'achat a été fait en période creuse, limitant ainsi la hausse subie par la commune.

Pour le gaz, le marché a été notifié avec un prix de fourniture fixe jusqu'au 30/06/2024. En outre, le déploiement du réseau de chaleur devrait permettre de diminuer la consommation de gaz.

- L'augmentation du coût de l'assurance multirisque, en raison notamment de la sinistralité et des intempéries sur le territoire ses dernières années.

- La progression de la fréquentation dans les cantines scolaires et les centres de loisirs, entraînant des coûts supplémentaires pour la ville.

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.



Sur la période considérée, la part des charges générales dans les dépenses réelles de fonctionnement a été stabilisée à un niveau moyen de 23,46%. Les années 2023 et 2024 relèvent d'estimations.

- **Les charges de personnel.**

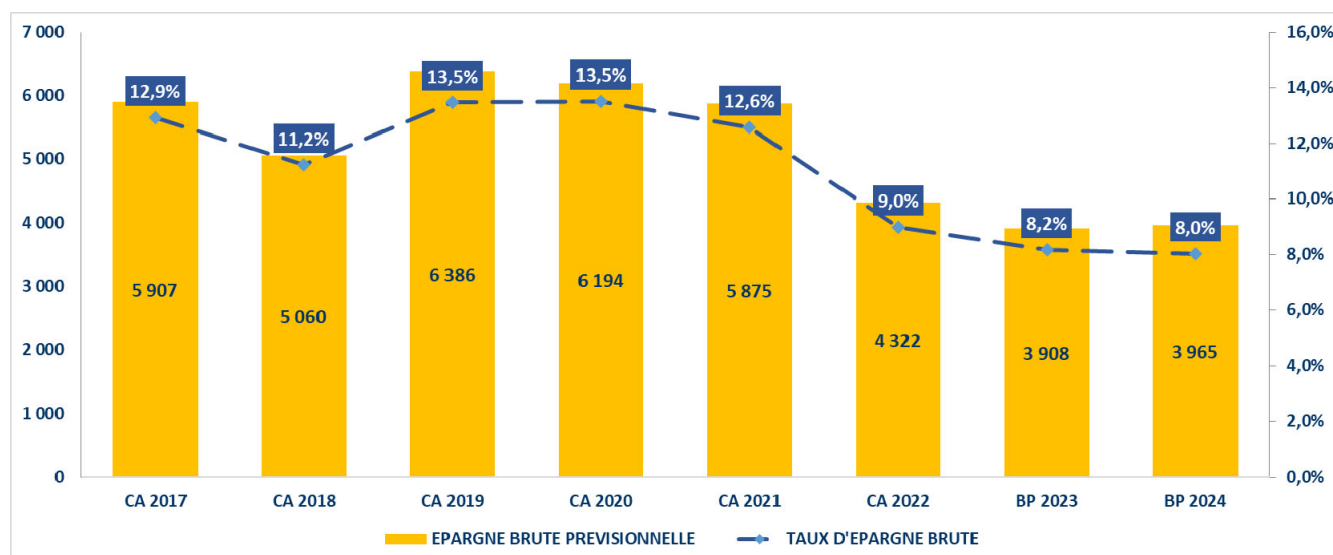
Ce poste représente 61 % de nos dépenses de fonctionnement. Le montant des charges de personnel évoluerait de 1.74% par rapport au Budget Primitif 2023.

- **Les subventions aux associations.**

Le budget 2024 des subventions aux associations sera 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 2023 et 2024 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 2024, la commune prévoit des dépenses d'équipement à hauteur de 11 Millions d'€, avec comme principaux projets :

Dans les domaines de la culture et du patrimoine :

- Réouverture de l'Eglise Notre Dame
- Démarrage des travaux à l'hôtel Dieu
- Travaux dans divers bâtiments à vocation culturelle et cultuelle

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

- Divers travaux dans les crèches (centre et espace petite enfance et à Marie Curie)
- Rénovation de l'école de Chavanne

- Rénovation de l'école du Chatelard
- Travaux dans la plupart des écoles

Dans le domaine sportif :

- Travaux dans de nombreux équipements sportifs
- Travaux complexe Vincendon et complexe Pierre de Coubertin
- Installation d'un contrôle d'accès dans certains bâtiments

Domaine et administratif :

- Travaux pour le nouveau centre social au Creux
- Rénovation de la cure de Chavanne
- Travaux à Pablo Neruda

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

- Poursuite de la rénovation des places avec notamment la place Neyrand et la place Ile de France
- Travaux d'aménagement quartier du Creux
- Restructuration de locaux commerciaux
- Acquisitions foncières
- Reprise des murs de plusieurs cimetières

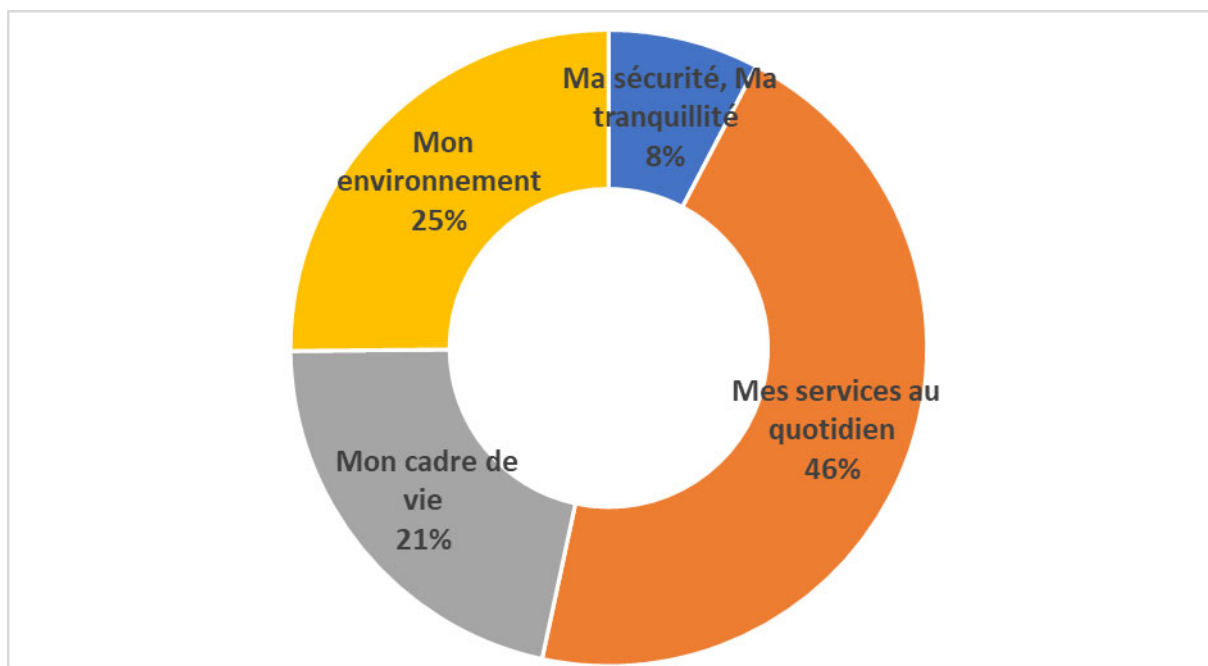
Poursuite du programme d'optimisation énergétique afin de prendre en compte les enjeux environnementaux et diminuer l'empreinte carbone :

- Travaux d'isolation, changements de chaudières dans les écoles et bâtiments
- Travaux de relamping
- Mise en place de cuves récupération eaux pluviales, sondes connectées
- Etudes pour installation panneaux photovoltaïques
- Déploiement du schéma directeur vélo

Les projets seraient financés en partie par l'épargne nette (2 451K€), les subventions attendues (2664K€) et le Fonds de Compensation de la TVA (FCTVA). Pour financer le solde, la collectivité contracterait un nouvel emprunt de l'ordre de 5 Millions d'€ sur l'année 2024.

LE PLAN PLURIANNUEL D'INVESTISSEMENT (PPI)

Le Plan Pluriannuel d'Investissement (PPI) 2023 – 2026 de la commune a été construit autour de 4 thématiques regroupant des projets d'ampleur :



Ses 4 grandes thématiques se déclinent en projets, détaillés ci-dessous, avec les montants estimés sur la période 2024 – 2026 :

THEMES	CA ANTICIPÉ 2023						PREV. 2024			PREV. 2025			PREV. 2026			PREV. 2023/2026		
	DEPENSES	RECETTES	COUT	DEPENSES	RECETTES	COUT	DEPENSES	RECETTES	COUT	DEPENSES	RECETTES	COUT	DEPENSES	RECETTES	COUT	TOTAL	TOTAL	
																DEPENSES	RECETTES	COUT
Sécurité, éclairage	1 095 374 €	73 392 €	1 021 982 €	720 000 €	75 000 €	645 000 €	720 000 €	75 000 €	645 000 €	570 000 €	50 000 €	520 000 €	3 105 374 €	273 392 €	2 831 982 €	3 105 374 €	273 392 €	2 831 982 €
Ma sécurité, Ma tranquillité	1 095 374 €	73 392 €	1 021 982 €	720 000 €	75 000 €	645 000 €	720 000 €	75 000 €	645 000 €	570 000 €	50 000 €	520 000 €	3 105 374 €	273 392 €	2 831 982 €	3 105 374 €	273 392 €	2 831 982 €
Accessibilité	143 879 €	0 €	143 879 €	50 000 €	0 €	50 000 €	150 000 €	0 €	150 000 €	0 €	0 €	0 €	343 879 €	0 €	343 879 €	0 €	0 €	343 879 €
Associations	1 106 741 €	133 440 €	973 301 €	1 074 000 €	0 €	1 074 000 €	774 000 €	894 000 €	-120 000 €	24 000 €	0 €	24 000 €	2 978 741 €	1 027 440 €	1 951 301 €	2 978 741 €	1 027 440 €	1 951 301 €
Culture	437 413 €	160 153 €	277 261 €	8 500 €	0 €	8 500 €	8 500 €	0 €	8 500 €	8 500 €	0 €	8 500 €	462 913 €	160 153 €	302 761 €	462 913 €	160 153 €	302 761 €
Familles	559 215 €	0 €	559 215 €	1 990 000 €	350 000 €	1 640 000 €	1 650 000 €	350 000 €	1 300 000 €	1 910 000 €	0 €	1 910 000 €	6 109 215 €	700 000 €	5 409 215 €	6 109 215 €	700 000 €	5 409 215 €
Entretien, renouvellement des installations et matériel	1 956 600 €	21 413 €	1 935 186 €	1 227 000 €	0 €	1 227 000 €	1 002 000 €	0 €	1 002 000 €	951 000 €	0 €	951 000 €	5 136 600 €	21 413 €	5 115 186 €	5 136 600 €	21 413 €	5 115 186 €
enfance jeunesse	304 139 €	0 €	304 139 €	120 000 €	0 €	120 000 €	120 000 €	0 €	120 000 €	120 000 €	0 €	120 000 €	664 139 €	0 €	664 139 €	664 139 €	0 €	664 139 €
Numerique	75 808 €	18 545 €	57 263 €	110 000 €	0 €	110 000 €	110 000 €	0 €	110 000 €	110 000 €	0 €	110 000 €	405 808 €	18 545 €	387 263 €	405 808 €	18 545 €	387 263 €
Sport	1 231 422 €	74 841 €	1 156 581 €	196 000 €	0 €	196 000 €	896 000 €	180 000 €	716 000 €	96 000 €	0 €	96 000 €	2 419 422 €	254 841 €	2 164 581 €	2 419 422 €	254 841 €	2 164 581 €
Mes services au quotidien	5 815 217 €	408 391 €	5 406 826 €	4 775 500 €	350 000 €	4 425 500 €	4 710 500 €	1 424 000 €	3 286 500 €	3 219 500 €	0 €	3 219 500 €	18 520 717 €	2 182 391 €	16 338 326 €	18 520 717 €	2 182 391 €	16 338 326 €
Commerces	438 772 €	0 €	438 772 €	80 000 €	250 000 €	-170 000 €	80 000 €	0 €	80 000 €	40 000 €	0 €	40 000 €	638 772 €	250 000 €	388 772 €	638 772 €	250 000 €	388 772 €
Urbanisme	943 851 €	0 €	943 851 €	200 000 €	0 €	200 000 €	90 000 €	0 €	90 000 €	85 000 €	0 €	85 000 €	1 318 851 €	0 €	1 318 851 €	1 318 851 €	0 €	1 318 851 €
Aménagement de l'espace public	803 466 €	0 €	803 466 €	2 105 704 €	415 000 €	1 690 704 €	2 886 704 €	665 000 €	2 221 704 €	754 704 €	0 €	754 704 €	6 550 578 €	1 080 000 €	5 470 578 €	6 550 578 €	1 080 000 €	5 470 578 €
Voirie	18 067 €	0 €	18 067 €	60 000 €	0 €	60 000 €	60 000 €	0 €	60 000 €	60 000 €	0 €	60 000 €	198 067 €	0 €	198 067 €	198 067 €	0 €	198 067 €
Mon cadre de vie	2 204 156 €	0 €	2 204 156 €	2 445 704 €	665 000 €	1 780 704 €	3 116 704 €	665 000 €	2 451 704 €	939 704 €	0 €	939 704 €	8 706 268 €	1 330 000 €	7 376 268 €	8 706 268 €	1 330 000 €	7 376 268 €
Démarche patrimoniale	784 361 €	12 098 €	772 263 €	2 793 000 €	1 447 600 €	1 345 400 €	4 201 000 €	232 500 €	3 968 500 €	820 000 €	1 400 000 €	-580 000 €	8 598 361 €	3 082 198 €	5 506 163 €	8 598 361 €	3 082 198 €	5 506 163 €
Développement durable	266 297 €	0 €	266 297 €	112 000 €	90 000 €	22 000 €	237 000 €	50 000 €	187 000 €	112 000 €	45 000 €	67 000 €	727 297 €	185 000 €	542 297 €	727 297 €	185 000 €	542 297 €
Performance énergétique	261 368 €	58 124 €	203 244 €	230 000 €	36 000 €	194 000 €	190 000 €	20 000 €	170 000 €	185 000 €	20 000 €	165 000 €	866 368 €	134 124 €	732 244 €	866 368 €	134 124 €	732 244 €
Mon environnement	1 312 027 €	70 222 €	1 241 804 €	3 135 000 €	1 573 600 €	1 561 400 €	4 628 000 €	302 500 €	4 325 500 €	1 117 000 €	1 465 000 €	-348 000 €	10 192 027 €	3 411 322 €	6 780 704 €	10 192 027 €	3 411 322 €	6 780 704 €
TOTAL	10 426 774 €	552 006 €	9 874 767 €	11 076 204 €	2 663 600 €	8 412 604 €	13 175 204 €	2 466 500 €	10 708 704 €	5 846 204 €	1 515 000 €	4 331 204 €	40 524 386 €	7 197 106 €	33 327 279 €	40 524 386 €	7 197 106 €	33 327 279 €

EN CONCLUSION

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

Ainsi, malgré l'évolution conjoncturelle de l'inflation faisant mécaniquement augmenter les dépenses communales, l'objectif pour l'exercice 2024 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.

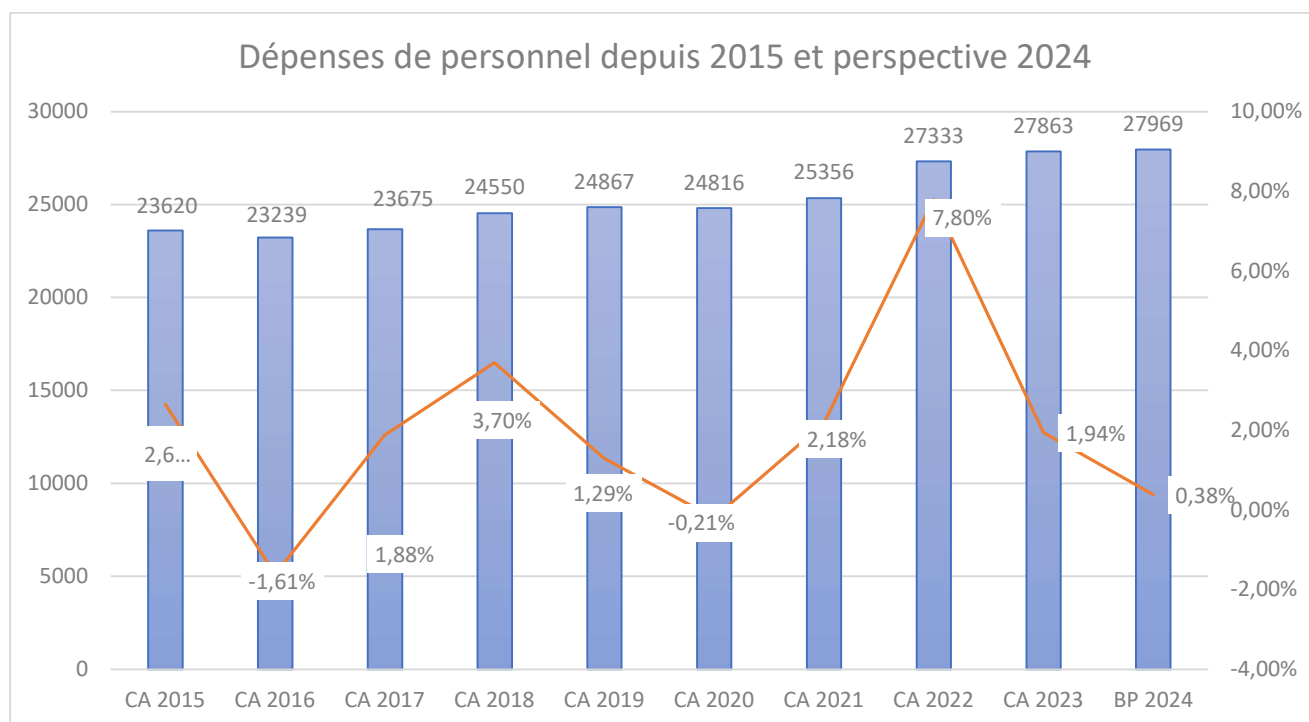
Par ailleurs, dans son article 61, la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dispose que les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants doivent présenter, préalablement au débat 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 2015 et perspectives 2024.



Sur la période 2019-23 les dépenses de personnel s'expliquent par :

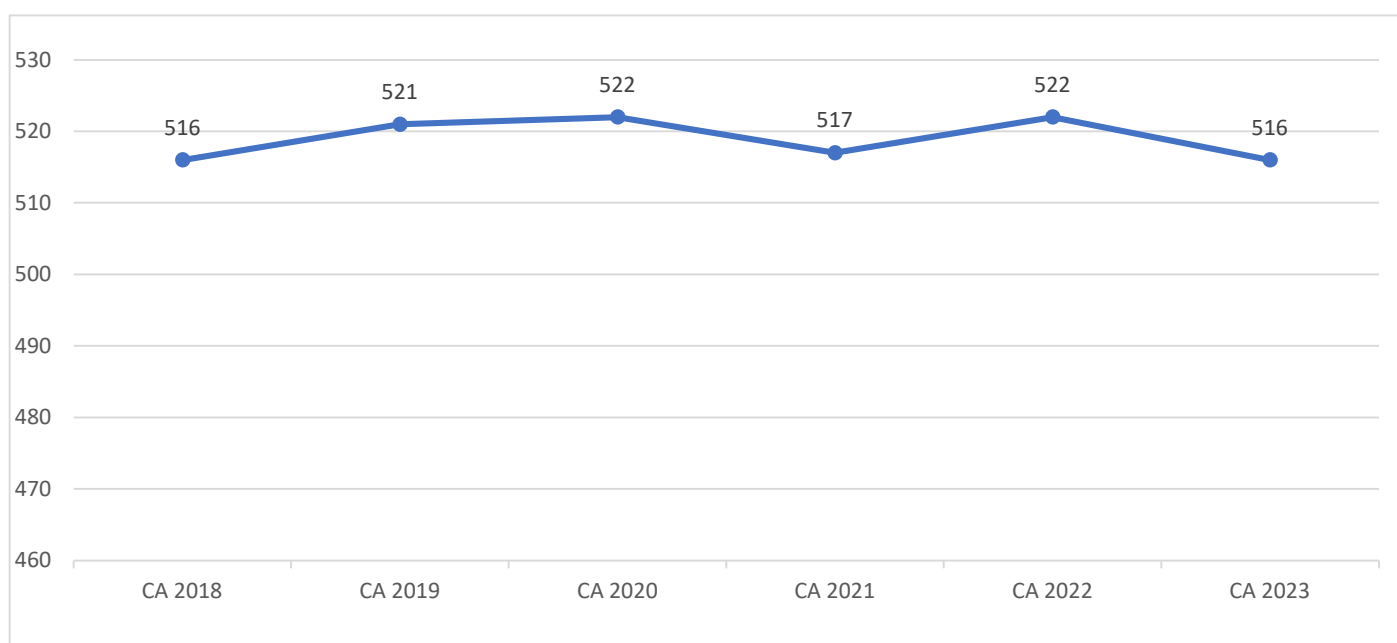
- La mise en œuvre de mesures nationales qui s'imposent à la collectivité en matière d'emplois et de carrière
- La mise en place du nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) qui a engendré une revalorisation des rémunérations.
- Le maintien de la rémunération des agents contractuels pendant la période de confinement.
- La revalorisation de 3,5% du point d'indice en 2022 et de 1,5% en 2023.

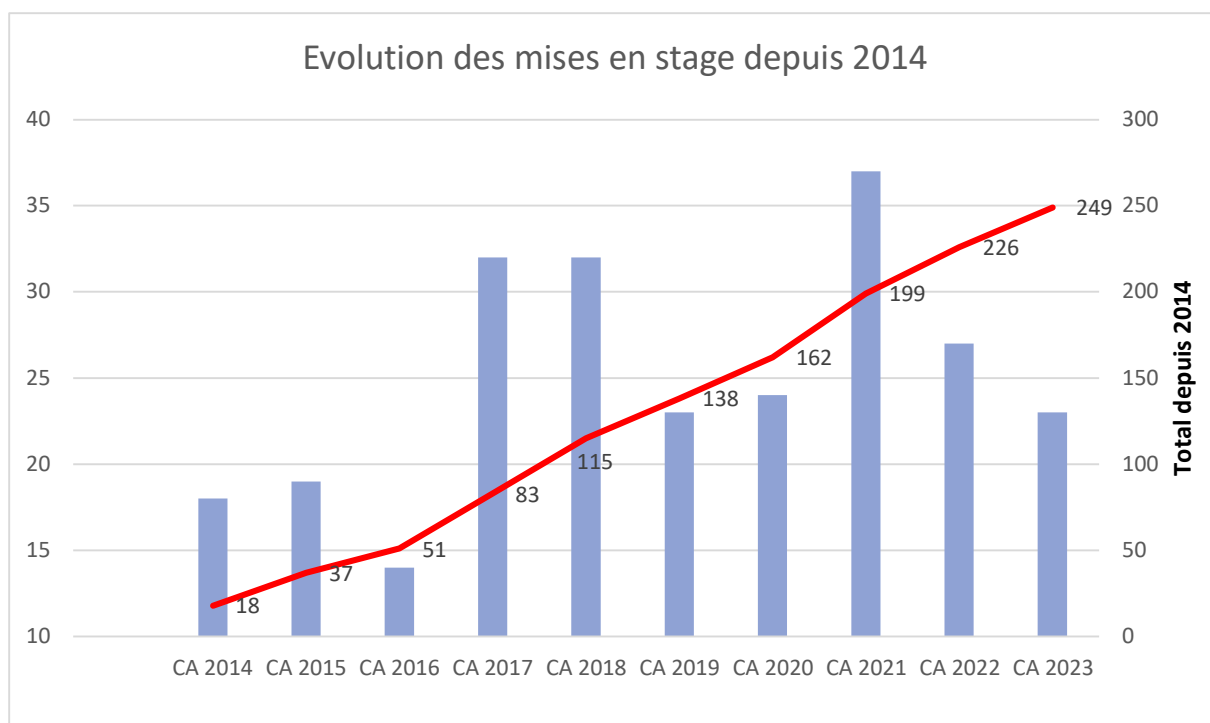
B. Evolution du nombre d'heures supplémentaires depuis 2019

	2019	2020	2021	2022	2023
Nb heures	7 759	5622	9492	10 009	9 639
Montant	159 285€	107 723€	187 749€	205 727€	201 034€

Entre 2019 et 2023 les heures supplémentaires sont en hausse, du fait notamment des nombreuses animations développées dans la ville qui conduisent à mobiliser davantage les agents. La baisse des heures supplémentaires sur 2020 est liée à la crise sanitaire et aux périodes de confinement.

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





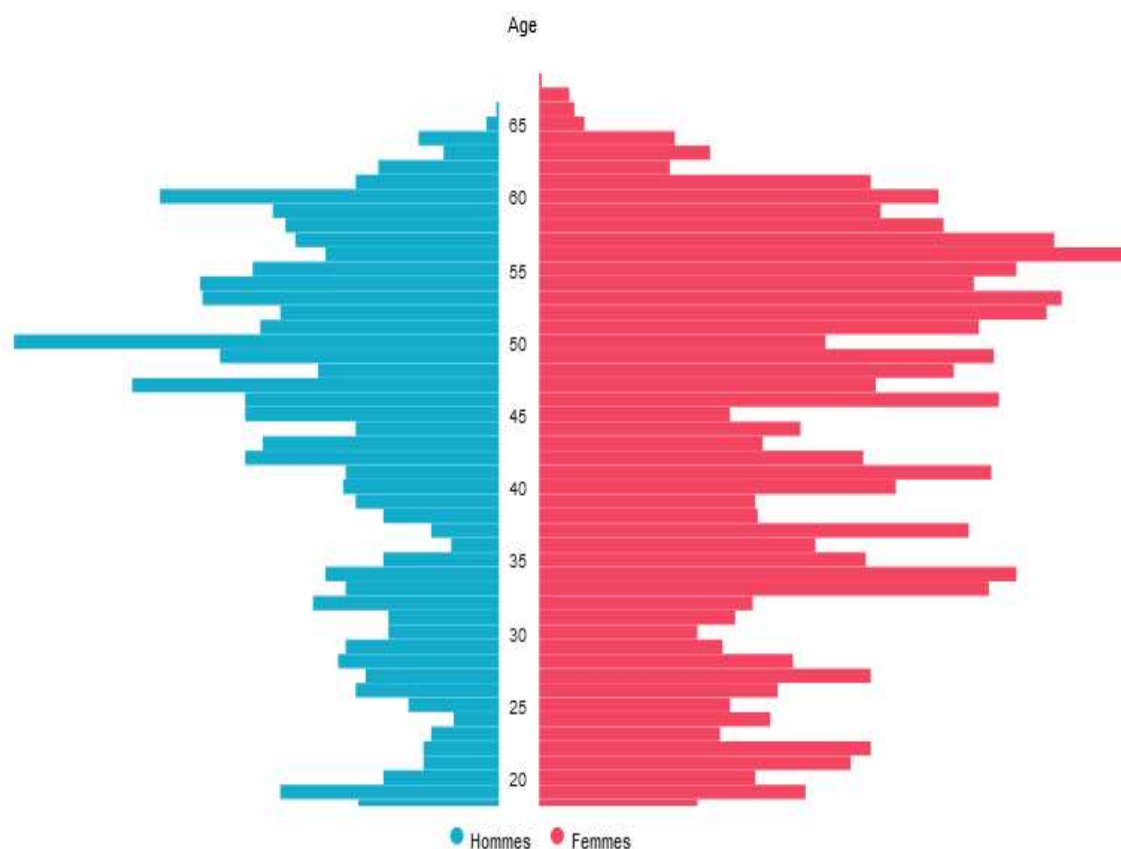
Le nombre d'agents titulaires/stagiaires au sein de la collectivité a augmenté entre 2014 et 2022 puisque la collectivité poursuit son objectif de déprécarisation des agents contractuels depuis plusieurs années. Dans ce cadre, 31 agents contractuels ont été stagiairisés en 2018, 23 en 2019, 24 en 2020, 37 en 2021, 27 en 2022 et 23 en 2023. Entre 2014 et 2023 il y a eu 249 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 31/12/2023 :

(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 ans pour les hommes et 43 ans pour les femmes. Au niveau national l'âge moyen est de 43,7 ans (données 2019 pour toute les fonctions publiques).

E. Volet handicap :

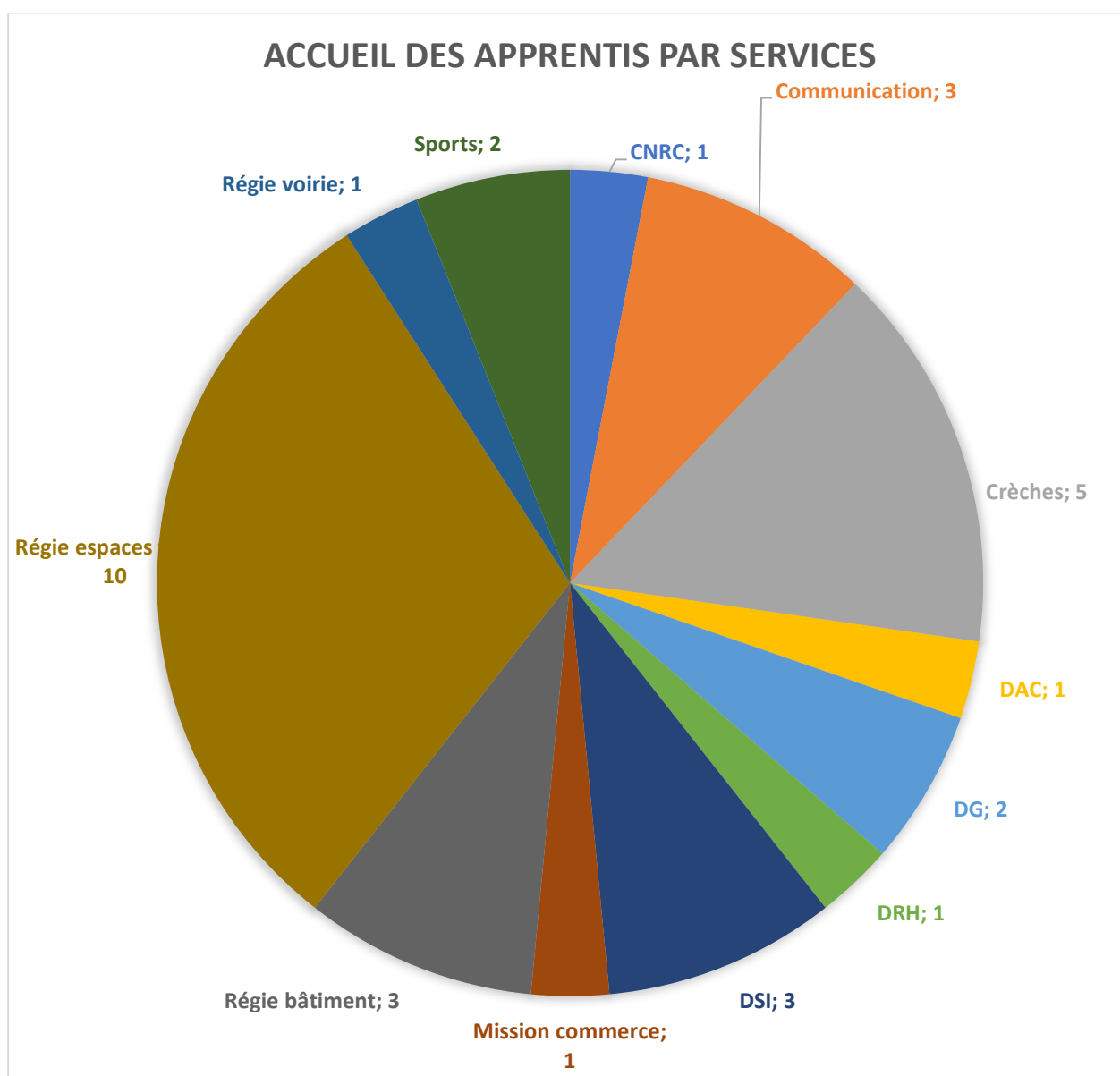
Au 31 décembre 2022, la collectivité employait 49 bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleur en situation de handicap (BOETH).

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

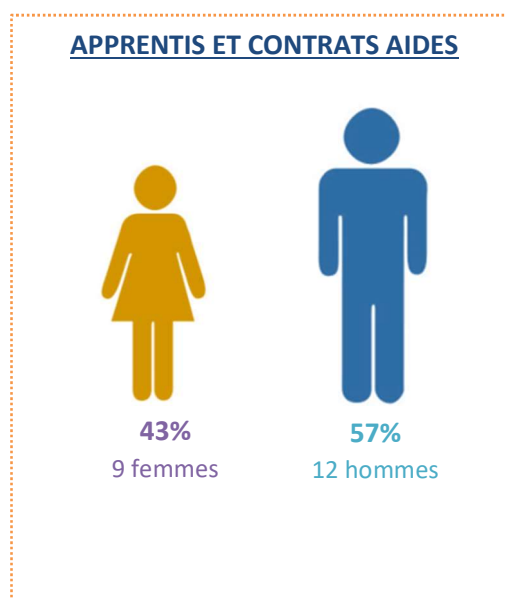
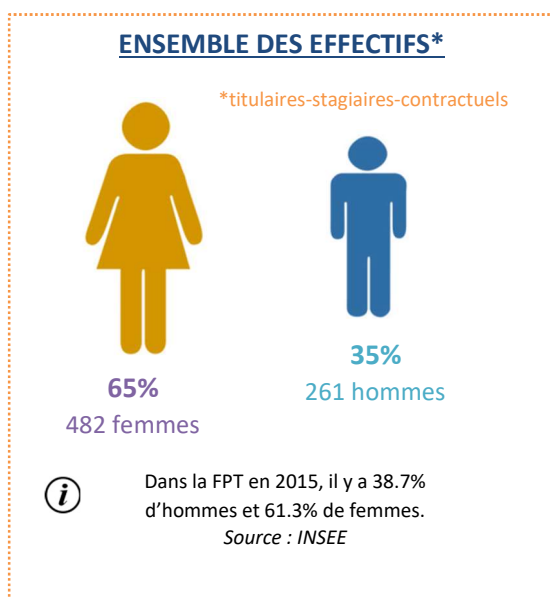
Minimum taux d'emploi direct de travailleurs handicapés, obligation légale	6%
Taux d'emploi direct de travailleurs handicapés pour la fonction publique	5,44%
Fonction publique d'Etat	4,40%
Fonction publique hospitalière	5,48%
Fonction publique territoriale	6,67%
Au 31/12/2020 à la ville de Saint-Chamond (taux d'emploi direct) (déclaration 2021)	7,79%
Au 31/12/2021 à la ville de Saint-Chamond (taux d'emploi direct) (déclaration 2022)	7,90%
Projection à la ville de Saint-Chamond au 31/12/22 (déclaration 2023)	7,64%

F. Accueil des apprentis et des stagiaires :

La collectivité embauchait 33 apprentis au cours de l'année 2023, ils étaient 20 au 31/12/2023. De plus, sur l'année scolaire 2022-2023, la collectivité a reçu 416 demandes de stages et a pu accueillir 143 stagiaires.



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



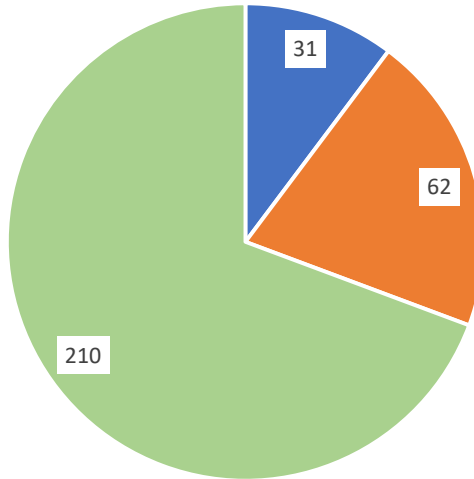
TITULAIRES ET CONTRACTUELS PAR SEXE

	♀♂	♀	♂	% de ♀
Titulaires	516	303	213	59%
Contractuels	248	188	60	76%

TITULAIRES PAR FILIERE

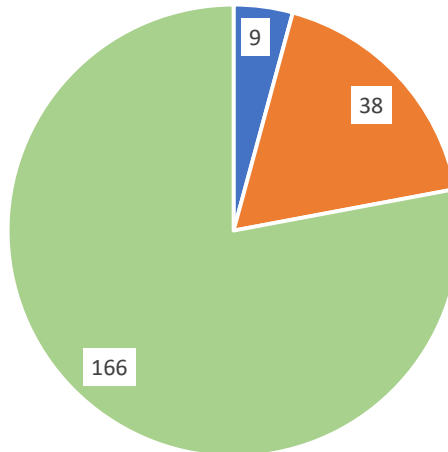
	♀♂	♀	♂	% de ♀
Fonctionnel	4	1	3	25%
Administrative	122	111	11	91%
Animation	26	21	5	81%
Culturelle	29	17	12	59%
Médico-sociale	72	70	2	97%
Police municipale	31	5	26	16%
Sportive	15	5	10	33%
Technique	217	73	144	34%

TITULAIRES PAR CATEGORIE

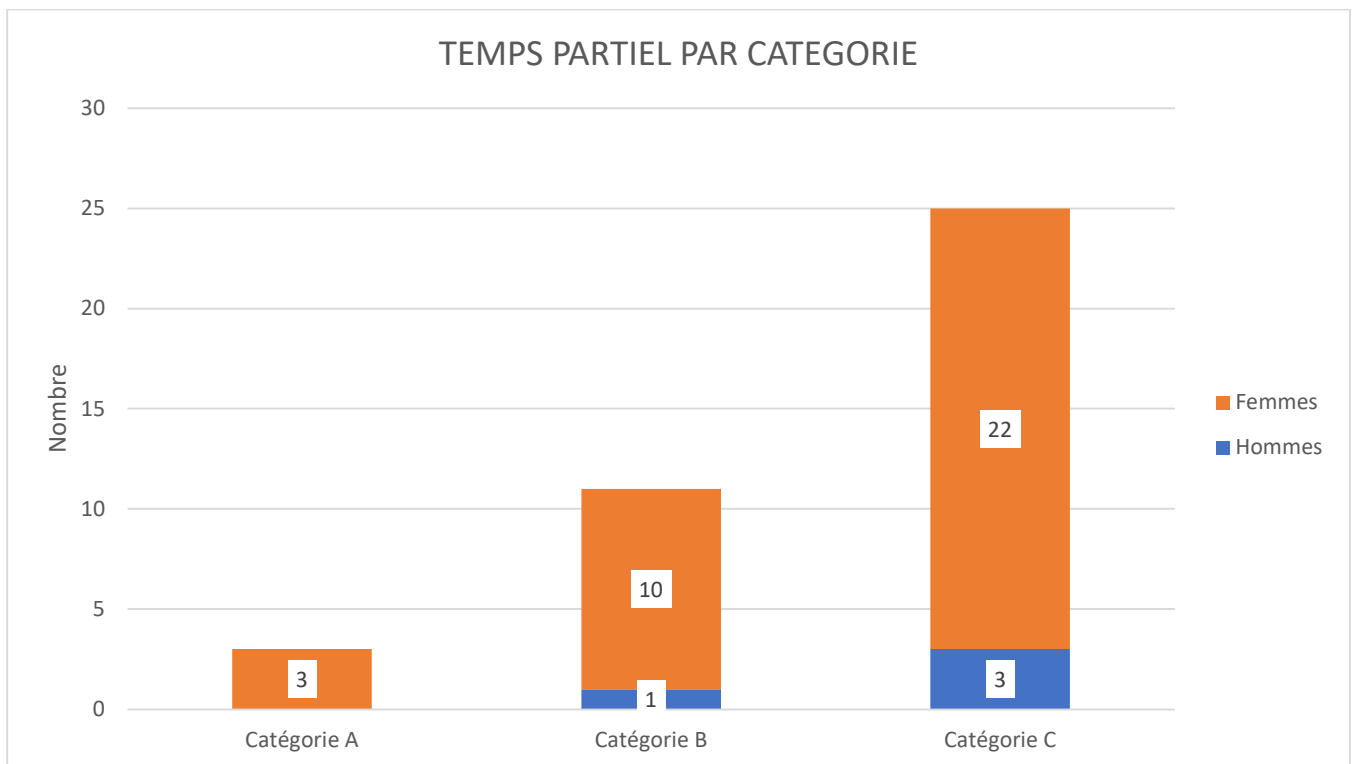
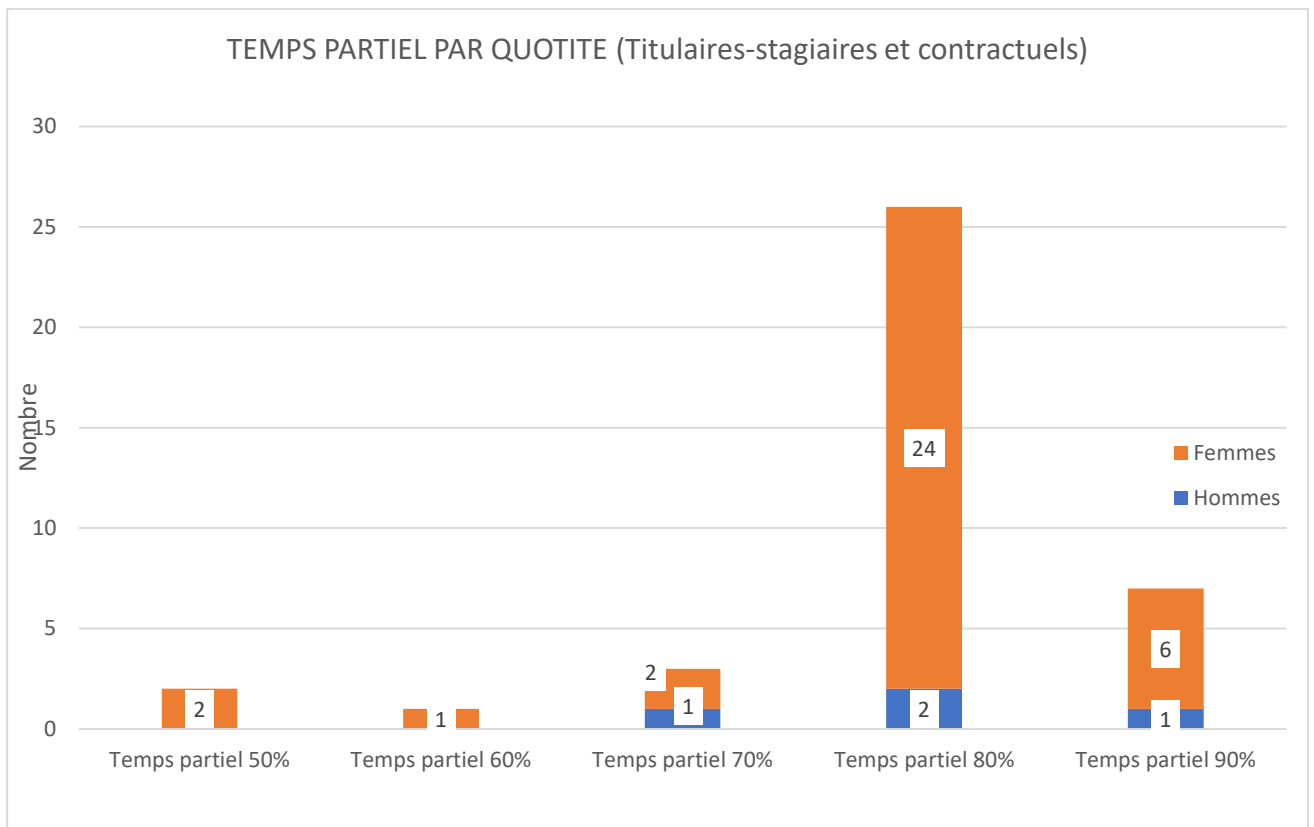


- A
- B
- C

TITULAIRES PAR CATEGORIE



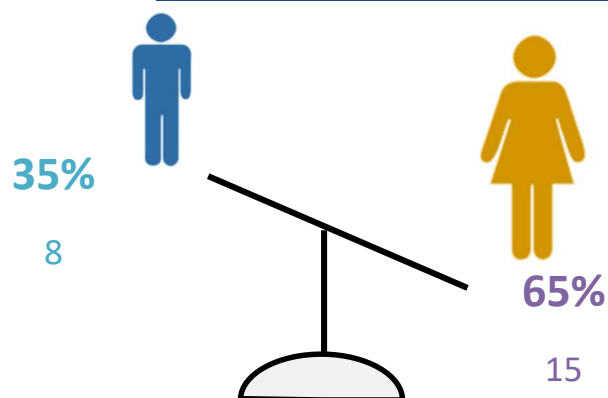
- A
- B
- C



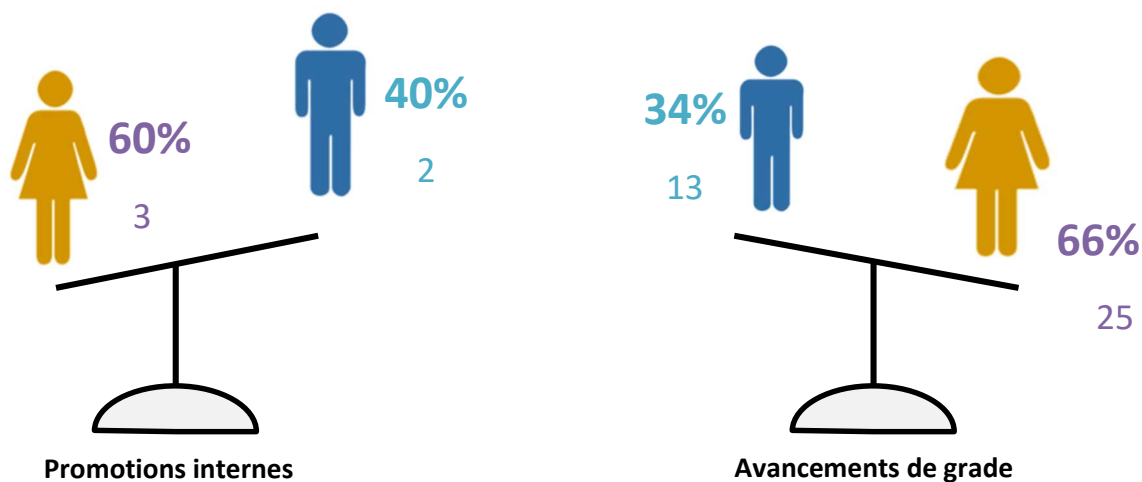
RECRUTEMENTS EXTERNES DE TITULAIRES EN 2023

	♀♂	% de ♀	% de ♂
Catégorie A	3	100% (3)	0%
Catégorie B	2	0%	100% (2)
Catégorie C	5	40% (2)	60% (3)
TOTAL	10	50% (5)	50% (5)

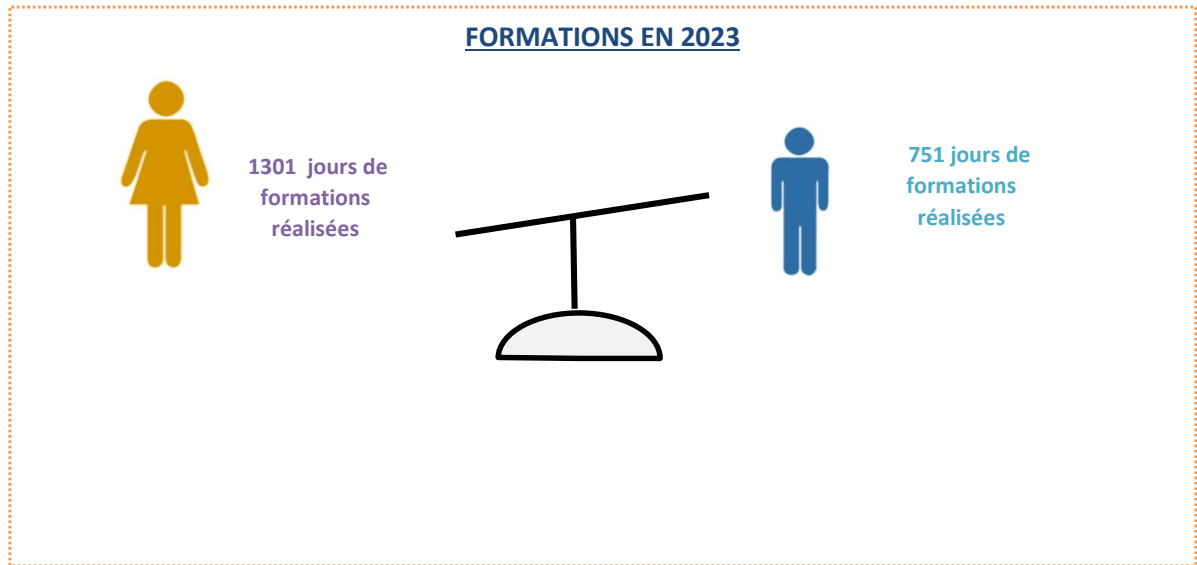
NOMINATION DE STAGIAIRES EN 2023



PROMOTIONS SUITE LIGNES DIRECTRICE DE GESTION 2023



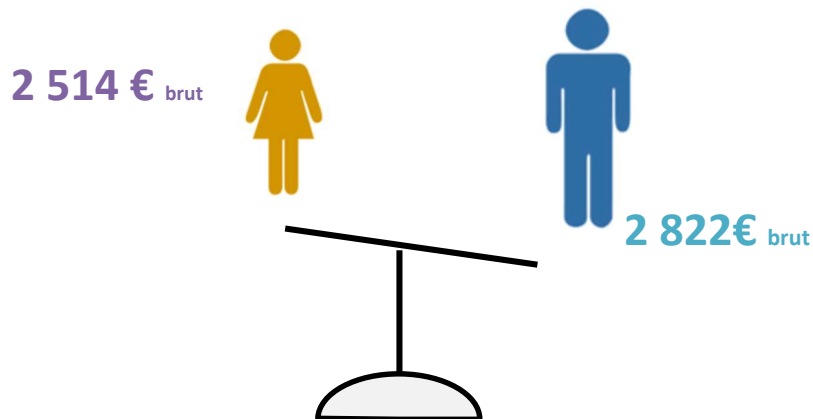
Jours de formations réalisées en 2023 pour l'ensemble des effectifs



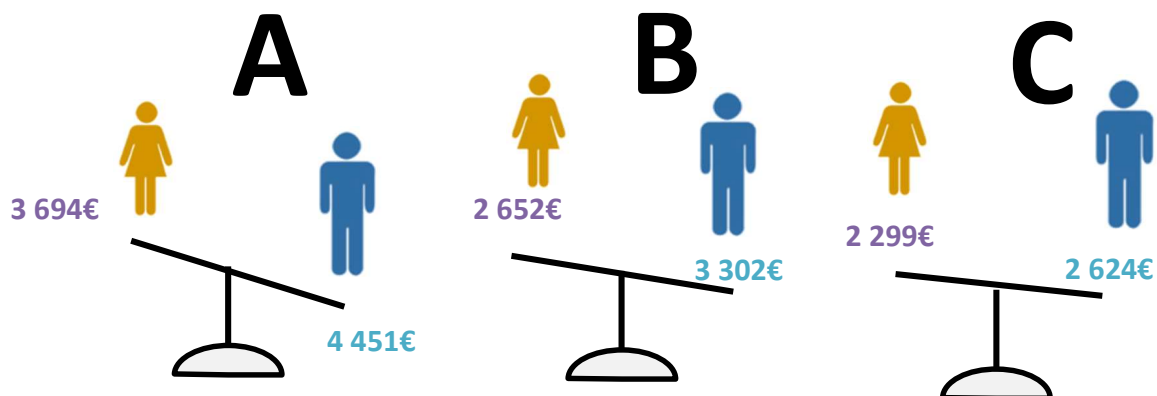
REMUNERATIONS MENSUELLES BRUTES MOYENNES en 2023 (données décembre 2023)
Agents titulaires, stagiaires

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^{ère} 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^{ème} 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, 78 conventions ont été établies. Le nombre de jours de télétravail du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023 s'élève à 1 178.

Les orientations pour 2024 :

En termes de prospective pour l'année 2024 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 2024 le maintien d'une politique active d'avancement de grade et de promotion interne qui permettra de reconnaître l'implication des agents.