

CONSEIL MUNICIPAL

DEBAT  
D'ORIENTATION  
BUDGETAIRE  
2026

7 avril 2026

SAINT-  
CHAMOND

# SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	3
1. LE VOLET FINANCES .....	3
ELEMENTS DE CONTEXTE.....	3
QUELLES CONSEQUENCES SUR LES FINANCES LOCALES ?.....	4
LES ORIENTATIONS 2026 POUR LA VILLE DE SAINT-CHAMOND.....	5
● Les recettes de fonctionnement.....	5
● Les dépenses de fonctionnement.....	7
● L'épargne de la collectivité. ....	8
● Les dépenses d'équipement.....	9
EN CONCLUSION .....	11
2. LE VOLET RESSOURCES HUMAINES .....	12
L'EVOLUTION DES DEPENSES DE PERSONNEL.....	12
Evolution des dépenses depuis 2017 et perspectives 2026.....	12
Evolution du nombre d'heures supplémentaires depuis 2020.....	13
Evolution du nombre d'agents titulaires et stagiaires depuis 2018.....	13
Pyramide des âges au 31/12/2025.....	15
Volet handicap.....	16
Accueil des apprentis et des stagiaires.....	17
RAPPORT DE SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	18
LA POLITIQUE RH : LES ACTIONS ET LES PERSPECTIVES.....	24
LES ORIENTATIONS POUR 2026.....	25

## 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.

Le DOB constitue une étape clé du cycle budgétaire des collectivités territoriales, qui s'appuie sur un rapport présentant la situation financière de la collectivité, les perspectives économiques et les orientations budgétaires pour l'exercice à venir. Ce rapport doit également présenter un volet ressources humaines.

### 1. LE VOLET FINANCES

#### ELEMENTS DE CONTEXTE

L'année budgétaire s'inscrit dans un contexte national toujours marqué par de fortes incertitudes économiques et financières. Après plusieurs exercices affectés par des chocs successifs (crise sanitaire, tensions géopolitiques, inflation élevée), l'économie française évolue dans un environnement de croissance modérée, avec une inflation en voie de stabilisation.

La loi de finances publiques pour 2026 s'inscrit dans un cadre de redressement progressif des comptes publics, marqué par un niveau de déficit et de dette publique élevé. Cette dernière a pour cible de réduire le déficit public à 5% du PIB (contre 5,4% en 2025). Le déficit de l'État est ainsi chiffré à 134,6 milliards d'euros (Md€) d'euros (contre 131,6 Md€ en 2025). La part de la dette publique atteindrait plus de 118% du PIB (contre 116% en 2025). La maîtrise du déficit public constitue un objectif central de la trajectoire budgétaire nationale, dans un contexte de respect des engagements européens et de restauration de la soutenabilité des finances publiques à moyen terme.

Pour atteindre ces objectifs, l'État renforce la discipline budgétaire et poursuit une politique de maîtrise de la dépense publique, qui concerne l'ensemble des administrations publiques, y compris les collectivités territoriales. Cette orientation se traduit notamment par une vigilance accrue sur l'évolution des concours financiers de l'État, par un encadrement plus strict des dépenses et par des attentes renforcées en matière de contribution des collectivités à l'effort national de redressement des finances publiques.

Dans ce cadre, les marges de manœuvre budgétaires des collectivités demeurent contraintes, alors même que celles-ci ne sont pas à l'origine du déficit public national et qu'elles assurent une part essentielle de l'investissement public.

Par ailleurs, la poursuite de la hausse des taux d'intérêt, bien que ralentie, continue d'affecter le coût de financement des investissements publics, réduisant les marges de manœuvre budgétaires des acteurs locaux.

## QUELLES CONSEQUENCES SUR LES FINANCES LOCALES ?

Le contexte économique et financier national a des répercussions directes sur les finances des collectivités territoriales, et plus particulièrement sur celles des communes. Celles-ci évoluent dans un environnement budgétaire de plus en plus contraint, caractérisé par une progression soutenue des charges de fonctionnement et des marges de manœuvre financières limitées.

Dans ce contexte, la loi de finances pour 2026 s'inscrit dans une logique de maîtrise renforcée des dépenses publiques et de contribution des collectivités à l'effort national de redressement des comptes publics (participation attendue de 2 Md€). Elle confirme une orientation de stabilité globale des concours financiers de l'État aux collectivités territoriales. Ainsi, la dotation globale de fonctionnement (DGF) n'est ni réduite ni revalorisée. Elle est maintenue à son niveau de 2025.

La loi de finances 2026 poursuit également le dispositif de lissage conjoncturel des recettes fiscales (DILICO), initialement prévu pour la seule année 2025. Après arbitrages parlementaires, les communes ont été exonérées de toute contribution à ce mécanisme, contrairement aux intercommunalités, départements et régions. Cette exonération constitue un élément de préservation des équilibres financiers communaux, dans un contexte déjà fortement contraint. Néanmoins, ce dispositif illustre la volonté de l'État d'impliquer les collectivités dans la gestion conjoncturelle des finances publiques, tout en renforçant la nécessité d'une gestion budgétaire prudente et anticipée. L'effort imposé aux collectivités via ce dispositif sera de 740 millions d'euros en 2026.

Par ailleurs, la loi de finances 2026 s'inscrit dans un cadre plus large d'encadrement de la dépense publique locale, invitant les collectivités à renforcer la priorisation de leurs actions, la programmation pluriannuelle des investissements et la maîtrise de leur endettement.

Ainsi, les communes doivent concilier des contraintes financières accrues avec des attentes fortes en matière de maintien des services publics de proximité, de transition écologique, de sobriété énergétique et d'attractivité du territoire. Ce contexte renforce la nécessité d'une stratégie budgétaire rigoureuse, réaliste et soutenable, fondée sur une gestion prudente des ressources et une hiérarchisation claire des priorités.

## LES ORIENTATIONS 2026 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 (prévision de +0.8%), il est dès lors possible d'estimer le produit fiscal que la commune pourrait percevoir lors du prochain exercice budgétaire, compte tenu de trois facteurs :

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

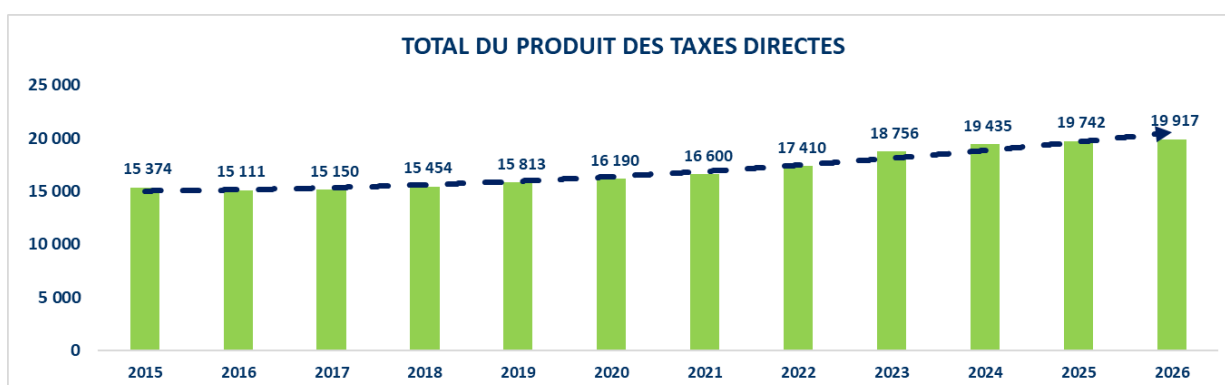
Taxe foncier bâti	39,09%
Taxe foncier non bâti	49,33%
Taxe d'habitation sur les résidences secondaires	12,78%

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 2026 avec une prévision de + 0.8%.

##### 3°) une augmentation du nombre de propriétaires (+45 entre 2024 et 2025).

Ces trois 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 (AC) et la dotation de solidarité communautaire (DSC).  
 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.

Il est à noter que le coût des services communs créés entre la métropole et la ville en matière de grands travaux et infrastructures, d'un montant annuel de 59K€ sont retirés du calcul de l'AC à compter de l'exercice 2025, et inscrits dans les dépenses de fonctionnement. Par ailleurs, la ville n'adhère plus au service commun des financements extérieurs, d'un montant annuel de 13K€.

Ainsi, les montants d'AC et de DSC 2026 devraient être de l'ordre de :

	2026
Attributions de compensation	6 651 k€
Dotation de solidarité communautaire	1 500 k€

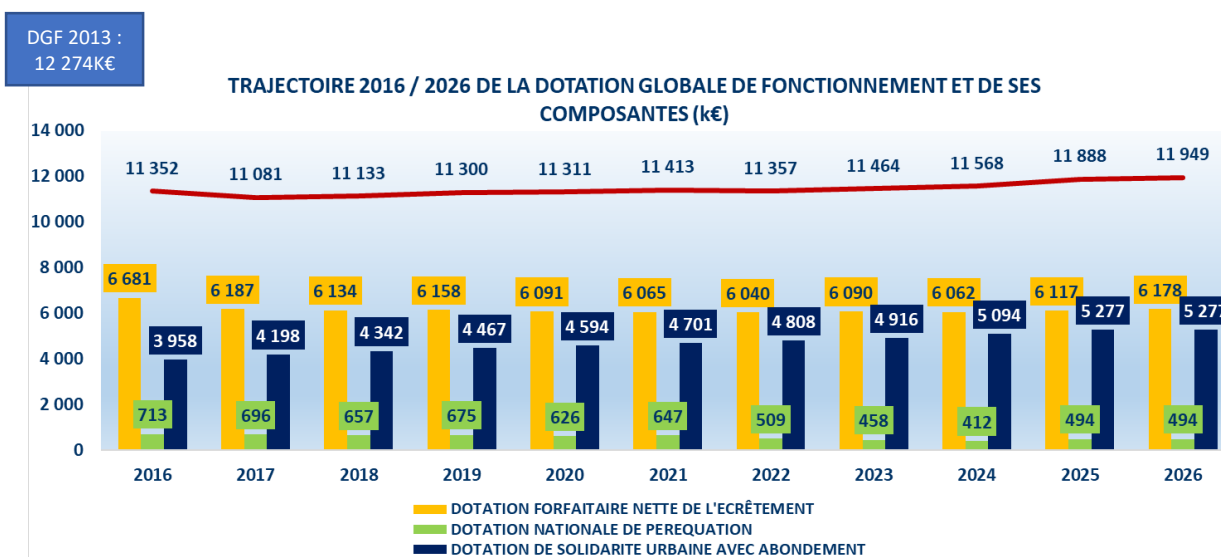
○ Le Fonds de péréquation intercommunal (FPIC).

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 610k€ pour 2026, identique par rapport au Budget Primitif 2025.

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

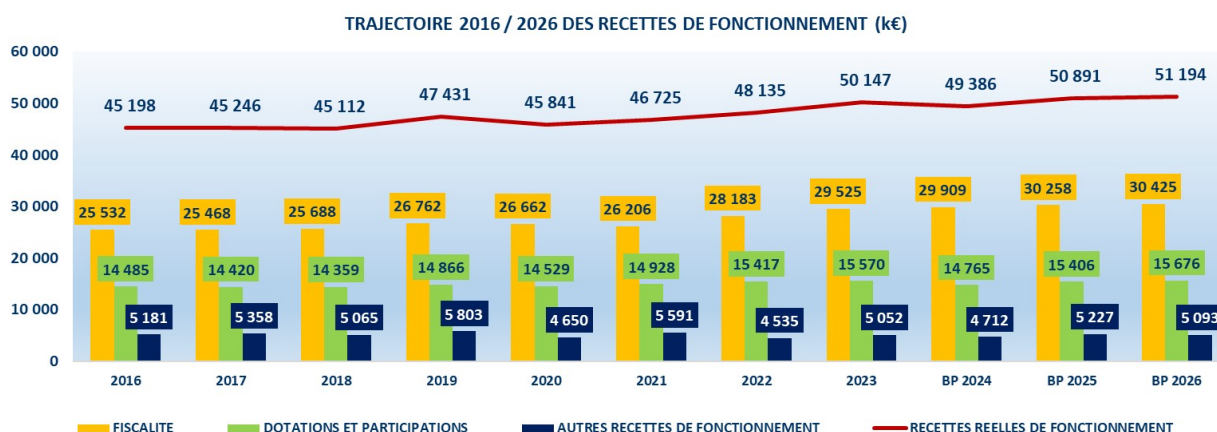
Pour 2026, la dotation globale de fonctionnement serait supérieure au Budget Primitif 2025 (+379K€), et légèrement plus élevé qu'au Compte Financier Unique prévisionnel 2025 (+61K€). Cette recette s'établirait à hauteur de 11 949K€.



- **Les autres recettes de fonctionnement.**

Pour ce qui est des autres recettes de fonctionnement et notamment les tarifs, il est proposé en 2026 de faire évoluer ces derniers selon un rythme global de l'ordre de +2%, se situant ainsi au niveau de l'inflation.

- **Synthèse de la trajectoire des recettes de fonctionnement à horizon 2026.**



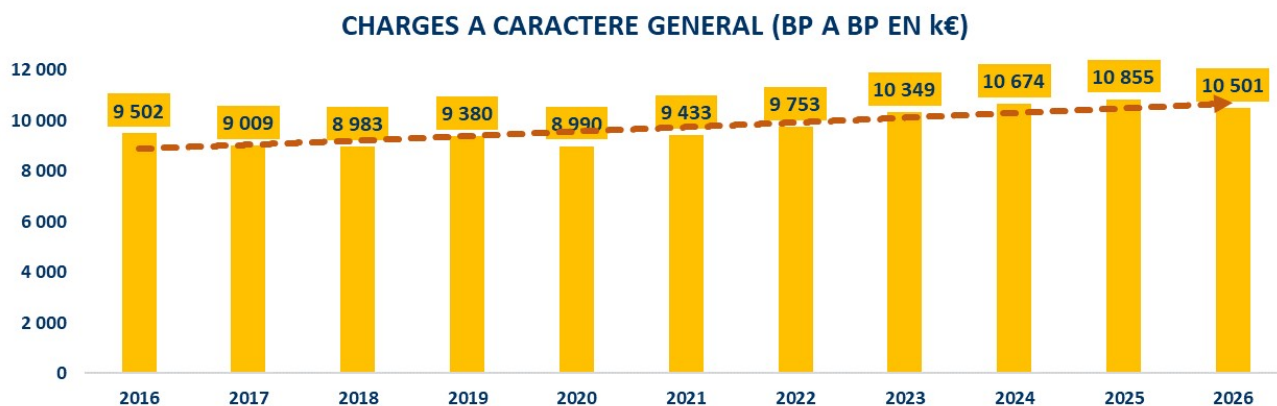
La trajectoire des recettes de fonctionnement à l'horizon 2026 pourrait être en légère hausse par rapport à 2025 (+303K€ soit +0.6%), du fait principalement de l'évolution des bases fiscales, et de la Dotation Globale de Fonctionnement.

● *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 pour financer une partie de ses investissements.

- **Les charges générales.**

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



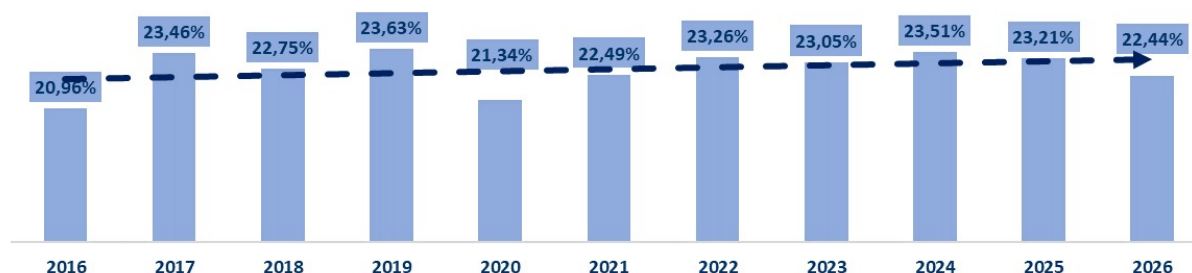
Pour l'année 2026, ce poste devrait baisser par rapport au Budget Primitif 2025 (-3.26%), en raison d'économies réalisées telles que :

- La baisse de la consommation énergétique sur l'éclairage public, grâce au remplacement par des ampoules LED.
- La réalisation de supports de communication en interne.
- Des efforts constants au sein de chaque service pour maîtriser au mieux les dépenses.

La commune prévoit également de réaliser des économies grâce notamment :

- au recours à des groupements de commandes avec le Syndicat Intercommunal du Pays du Gier, le SIEL-Territoire d'énergie Loire, Saint-Etienne Métropole etc. ;
- à la mise en concurrence des dépenses ;
- aux investissements d'optimisation énergétiques.

#### PART DES CHARGES GENERALES DANS LES DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT



Sur la période considérée, la part des charges générales dans les dépenses réelles de fonctionnement a été stabilisée à un niveau moyen de 22,74%. L'année 2026 est inférieure à cette moyenne.

#### - Les charges de personnel.

Ce poste représente 63 % de nos dépenses de fonctionnement. Le montant des charges de personnel évoluerait de 2,06% par rapport au Budget Primitif 2025, en partie du fait de l'augmentation de 3 points de cotisation de la CNRACL.

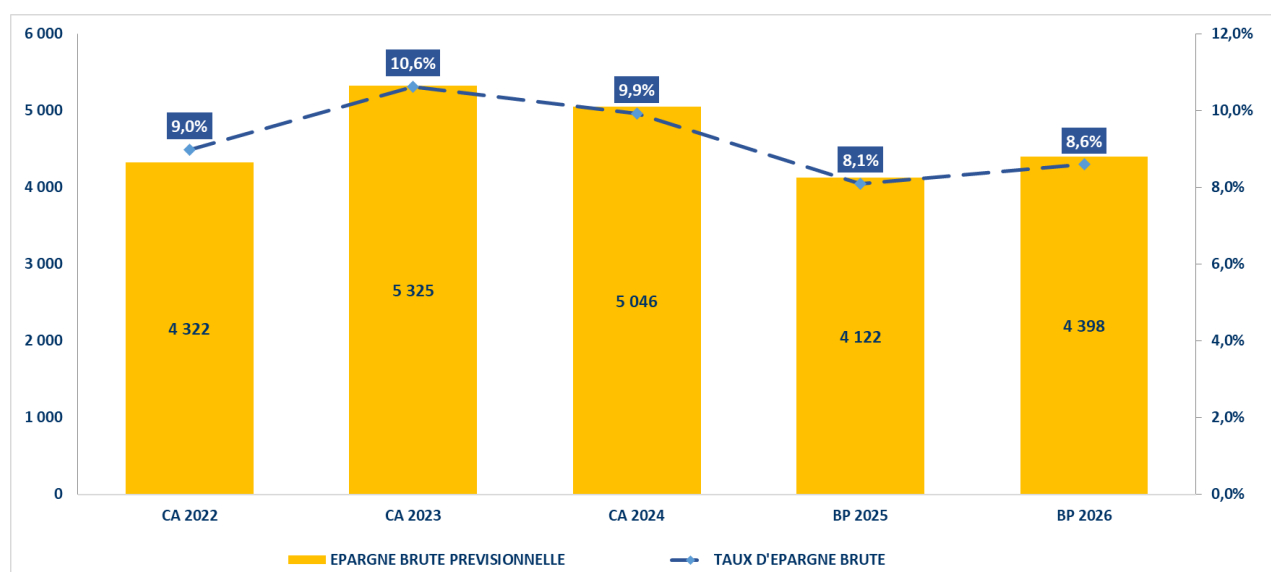
#### - Les subventions aux associations.

Le budget 2026 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 pour les exercices 2025 et 2026 ne peut être que prévisionnelle. Comme pour beaucoup de communes, 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 2026, la commune prévoit des dépenses d'équipement à hauteur de 10 Millions d'€, avec comme principaux projets :

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

- Poursuite des travaux à l'hôtel Dieu
- Restauration de l'aqueduc du Gier
- Travaux dans divers bâtiments à vocation culturelle

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

- Rénovation de l'école de Chavanne
- Extension de la cantine de l'école primaire de la Chabure
- Travaux dans la plupart des écoles et dans les crèches

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

- Travaux dans plusieurs équipements sportifs : reprise des vestiaires du complexe Vincendon et du stade J. Vallat, diagnostic de la toiture de la halle des sports Bouilloche etc.
- Mise en conformité de l'ascenseur Centre Nautique Roger Couderc

#### **Domaine associatif et administratif :**

- Rénovation énergétique au Centre Technique Municipal

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

- Poursuite de la rénovation des places avec notamment la place Ile de France
- Etudes pour l'aménagement du Square Croix Gauthier, du secteur de Lavieu et des terrains aux abords nord de Novacieries
- Acquisitions foncières
- Reprise des murs de 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

Les projets seraient financés en partie par l'épargne nette (2 448K€), les subventions attendues (2014K€) et le Fonds de Compensation de la TVA (FCTVA). Pour financer le solde, la collectivité contracterait un nouvel emprunt de l'ordre de 3,5 Millions d'€ sur l'année 2026.

## EN CONCLUSION

Dans un contexte national qui demeure fortement contraint et marqué par la nécessité de redresser durablement les comptes publics, les collectivités territoriales sont une nouvelle fois appelées à prendre toute leur part dans cet effort collectif.

Malgré une évolution conjoncturelle de l'inflation qui continue de peser mécaniquement sur les dépenses communales, la priorité pour l'exercice 2026 reste le maintien d'un niveau d'autofinancement suffisant, condition indispensable pour préserver la capacité d'action de la commune tout en limitant le recours à l'emprunt.

Dans cette perspective, l'équipe municipale s'attache aux principes de gestion suivants pour l'élaboration du budget primitif 2026 :

- ✓ ne pas accroître la pression fiscale supportée par les habitants de Saint-Chamond ;
- ✓ poursuivre la maîtrise rigoureuse des dépenses réelles de fonctionnement ;
- ✓ soutenir durablement le tissu associatif local, acteur indispensable de la vitalité et de la cohésion du territoire ;
- ✓ maintenir une politique d'investissement ambitieuse, inscrite dans le temps long, en recherchant systématiquement l'optimisation des financements extérieurs.

Ces orientations traduisent la volonté constante de concilier responsabilité financière, qualité du service public et préparation de l'avenir, au bénéfice de l'ensemble des Saint-Chamonais.

## 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.

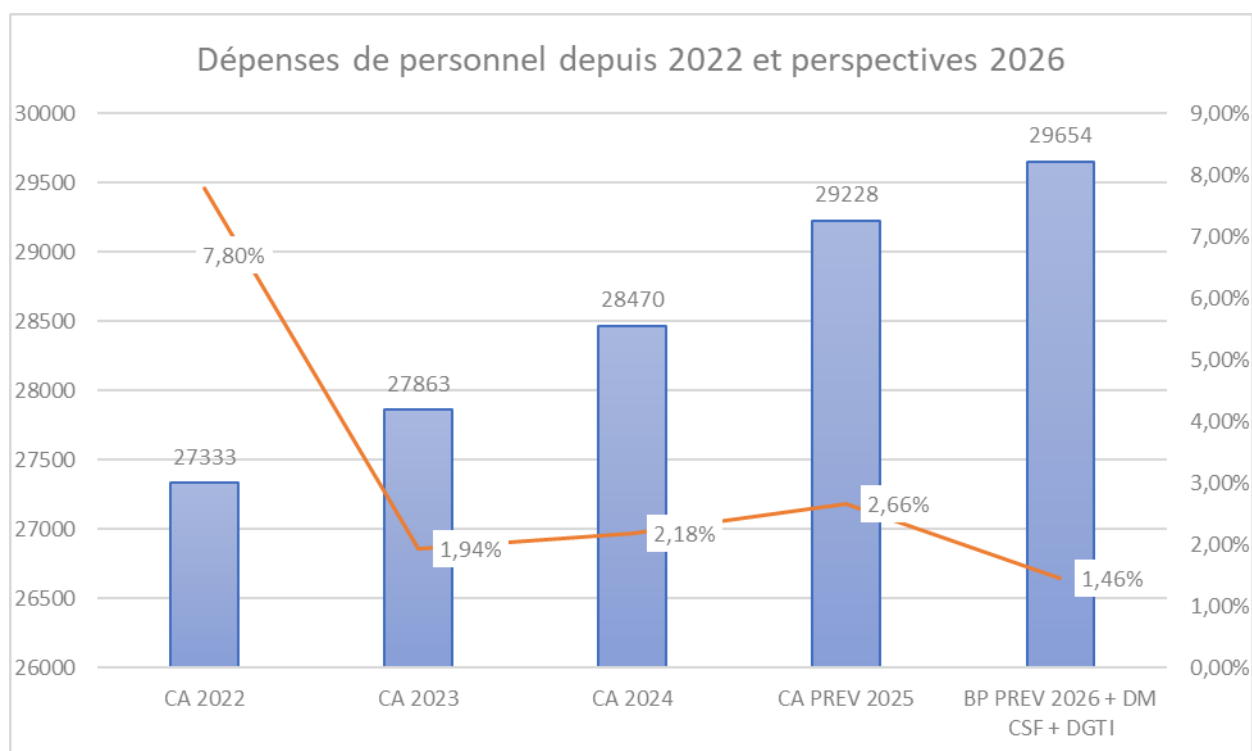
Par ailleurs, dans son article 61, la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dispose que les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants doivent présenter, préalablement au débat 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 2022 et perspectives 2026.



### Sur la période 2022-25 les dépenses de personnel s'expliquent par :

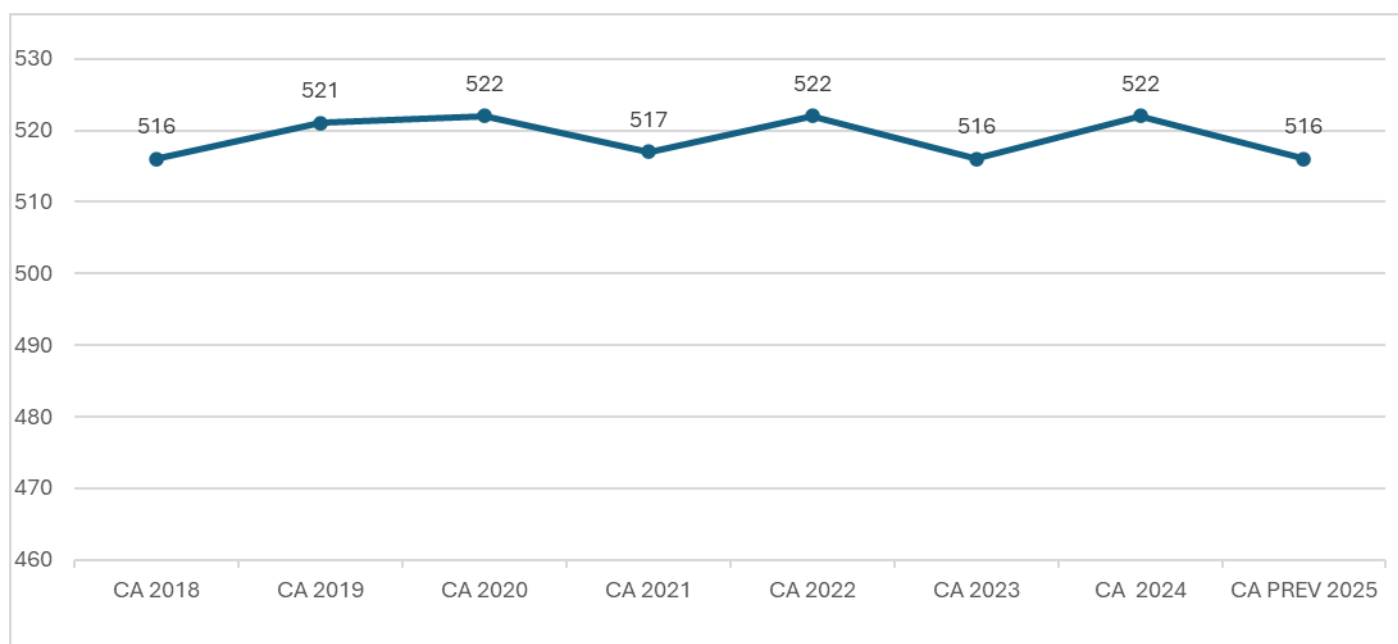
- La mise en œuvre de mesures nationales qui s'imposent à la collectivité en matière d'emplois et de carrière,
- La mise en place du nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) qui a engendré une revalorisation des rémunérations,
- La revalorisation de 3,5% du point d'indice en 2022 et de 1,5% en 2023,
- L'attribution de 5 points d'indice à l'ensemble des agents au 1<sup>er</sup> janvier 2024,
- L'augmentation de 4 points des cotisations patronales à la CNRACL au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

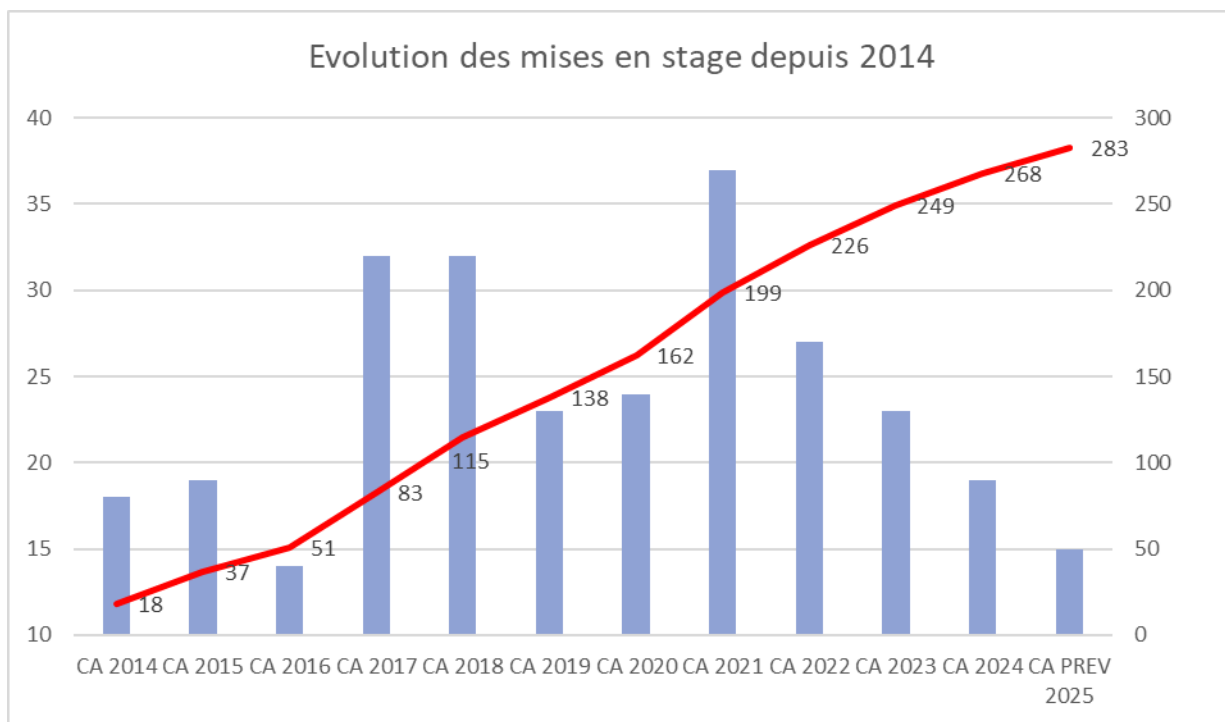
### B. Evolution du nombre d'heures supplémentaires depuis 2020

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Nb heures	5622	9492	10 009	9 639	10 393	9 414
Montant	107 723€	187 749€	205 727€	201 034€	219 158€	204 816€

Sur l'année 2024 le passage de la flamme Olympique a nécessité la réalisation d'heures supplémentaires par de nombreux services. Sur l'année 2025 on a un nombre d'heures supplémentaires inférieur aux années précédentes hors COVID (2020), du fait des efforts des services, des réorganisations et des arbitrages réalisés par la direction générale.

### 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 2019 et 2024 puisque la collectivité poursuit son objectif de déprécarisation des agents contractuels depuis plusieurs années. Dans ce cadre, 23 en 2019, 24 en 2020, 37 en 2021, 27 en 2022, 23 en 2023 et 19 en 2024 et 15 en 2025. Entre 2016 et 2025 il y a eu 246 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 31/12/2025 :**

*(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 45 ans pour les hommes et 44 ans pour les femmes. L'âge moyen dans la fonction publique territoriale en 2022 est de 46 ans.

### E. Volet handicap :

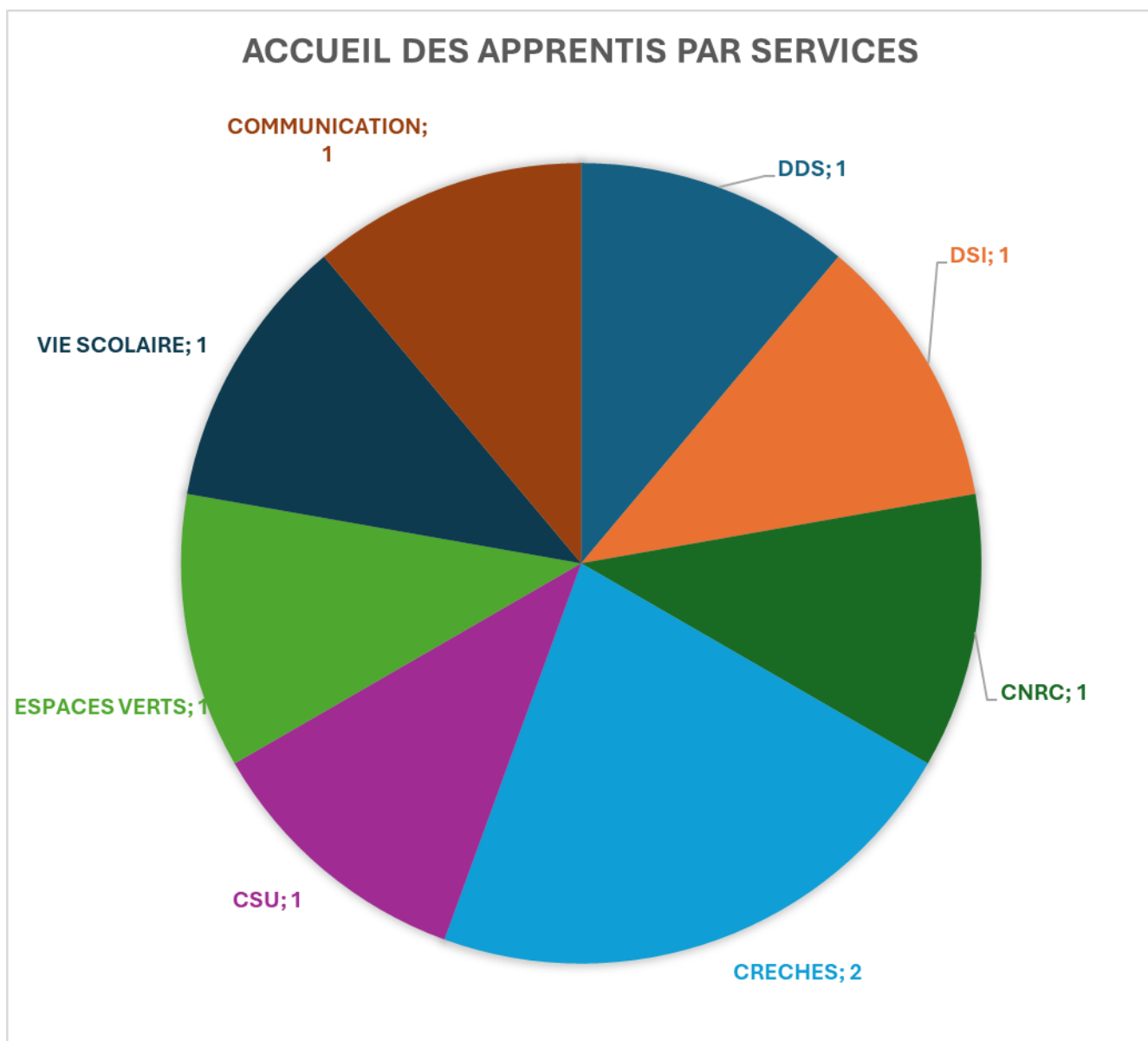
Au 31 décembre 2025, la collectivité employait 52 bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleur en situation de handicap (BOETH).

Statistiques de l'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique au 31/12/2023 (déclarations 2024, source : dossier de presse du FIPHFP-conférence de presse du 01/07/2025)

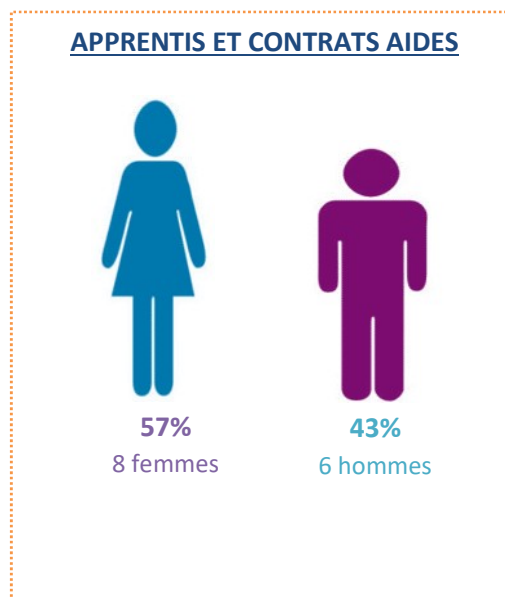
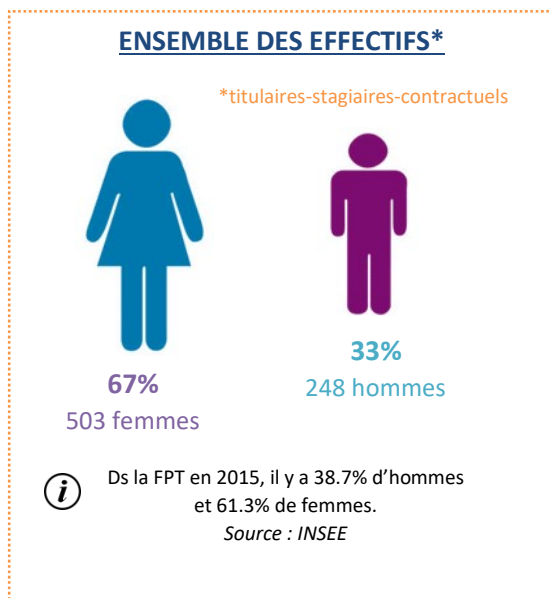
Minimum taux d'emploi direct de travailleurs handicapés, obligation légale	<b>6%</b>
Taux d'emploi direct de travailleurs handicapés pour la <b>fonction publique</b>	<b>5,93%</b>
Fonction publique d'Etat	4,86%
Fonction publique hospitalière	5,90%
Fonction publique territoriale	6,89%
Au 31/12/2023 à la <b>ville de Saint-Chamond</b> (taux d'emploi direct) (déclaration 2024)	<b>8,31%</b>
Au 31/12/2024 à la <b>ville de Saint-Chamond</b> (taux d'emploi direct) (déclaration 2025)	<b>8,81%</b>
Au 31/12/2025 à la <b>ville de Saint-Chamond</b> (taux d'emploi direct) (déclaration 2026)	<b>8,48%</b>

## F. Accueil des apprentis et des stagiaires :

La collectivité a embauché 9 apprentis au cours de l'année 2025. De plus, sur l'année scolaire 2024-2025, la collectivité a reçu 439 demandes de stages et a pu accueillir 168 stagiaires.



## II) Rapport de situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, projection au 31/12/2025.



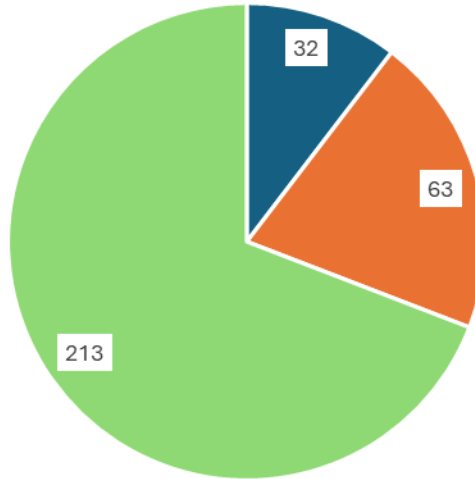
**TITULAIRES ET CONTRACTUELS PAR SEXE**

	♀♂	♀	♂	% de ♀
Titulaires	<b>516</b>	<b>308</b>	<b>208</b>	<b>59%</b>
Contractuels	<b>235</b>	<b>195</b>	<b>40</b>	<b>83%</b>

**TITULAIRES PAR FILIERE**

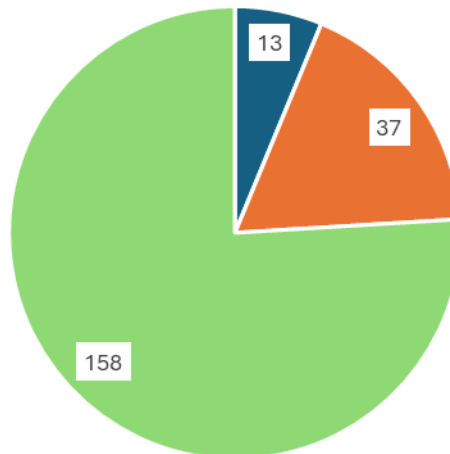
	♀♂	♀	♂	% de ♀
Fonctionnel	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>33%</b>
Administrative	<b>128</b>	<b>112</b>	<b>16</b>	<b>88%</b>
Animation	<b>25</b>	<b>21</b>	<b>4</b>	<b>84%</b>
Culturelle	<b>31</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>58%</b>
Médico-sociale	<b>74</b>	<b>72</b>	<b>2</b>	<b>97%</b>
Police municipale	<b>31</b>	<b>5</b>	<b>26</b>	<b>16%</b>
Sportive	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>31%</b>
Technique	<b>211</b>	<b>75</b>	<b>136</b>	<b>36%</b>

### TITULAIRES PAR CATEGORIE

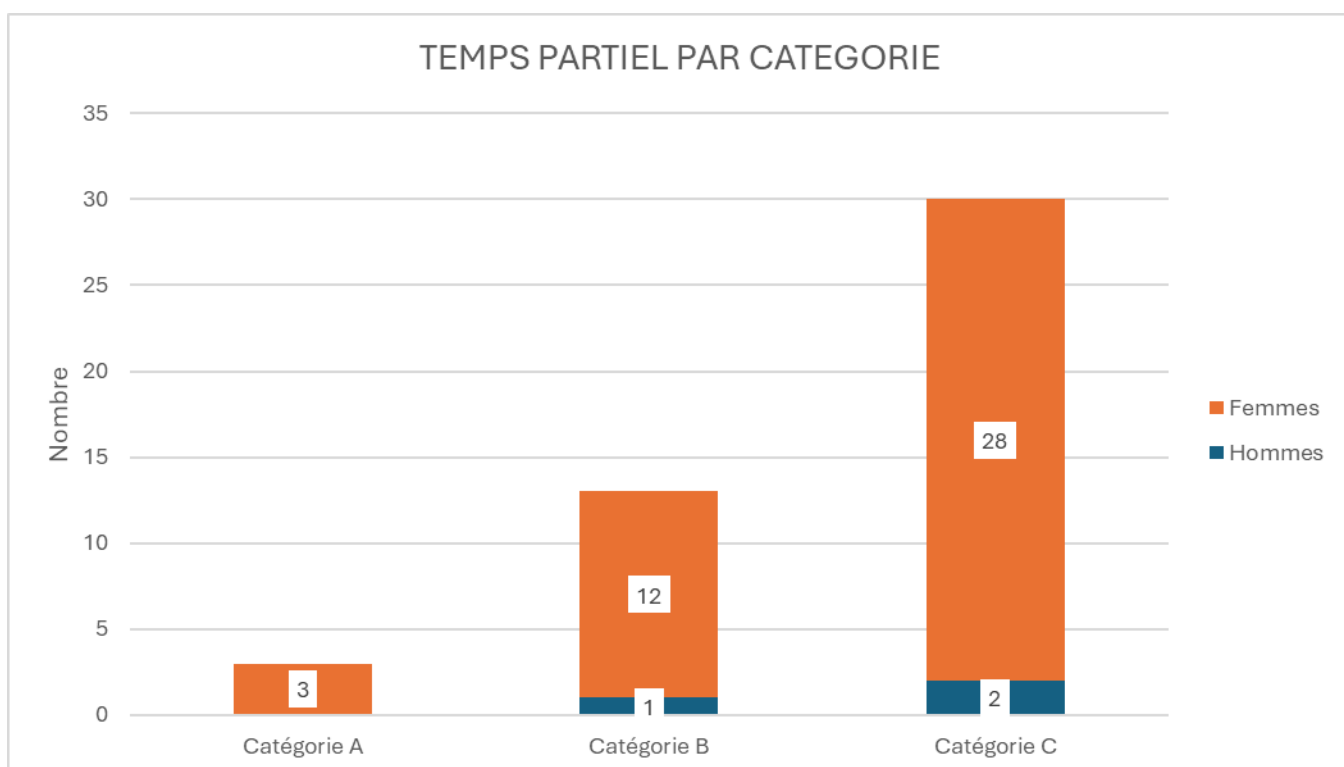
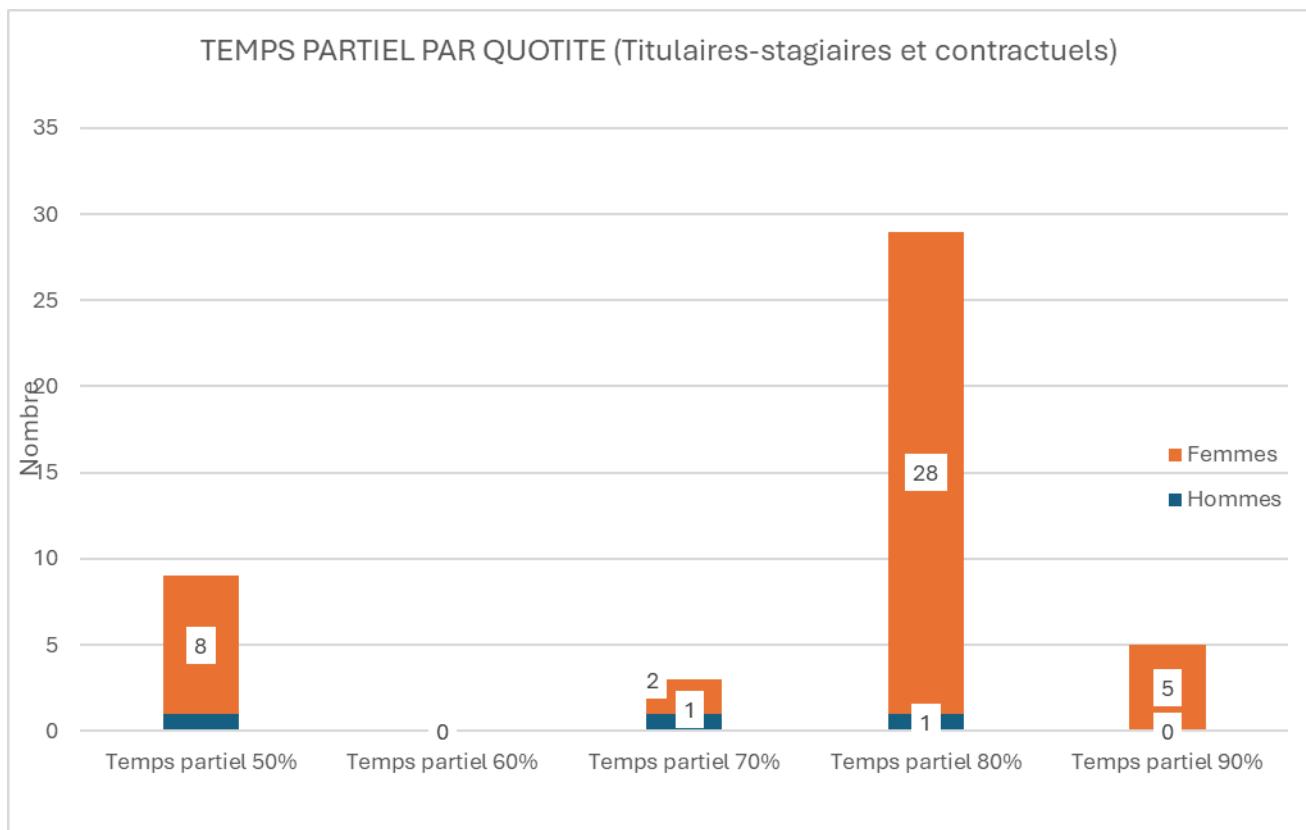


- A
- B
- C

### TITULAIRES PAR CATEGORIE



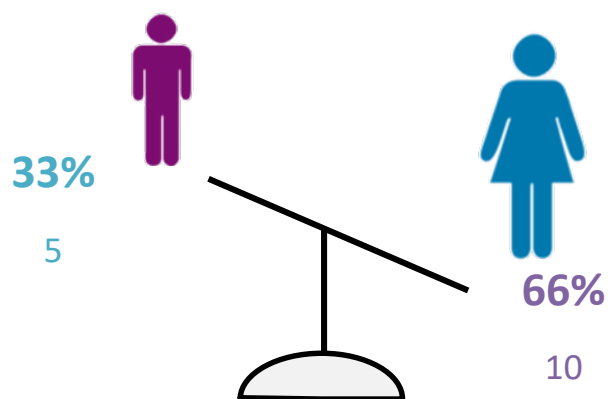
- A
- B
- C



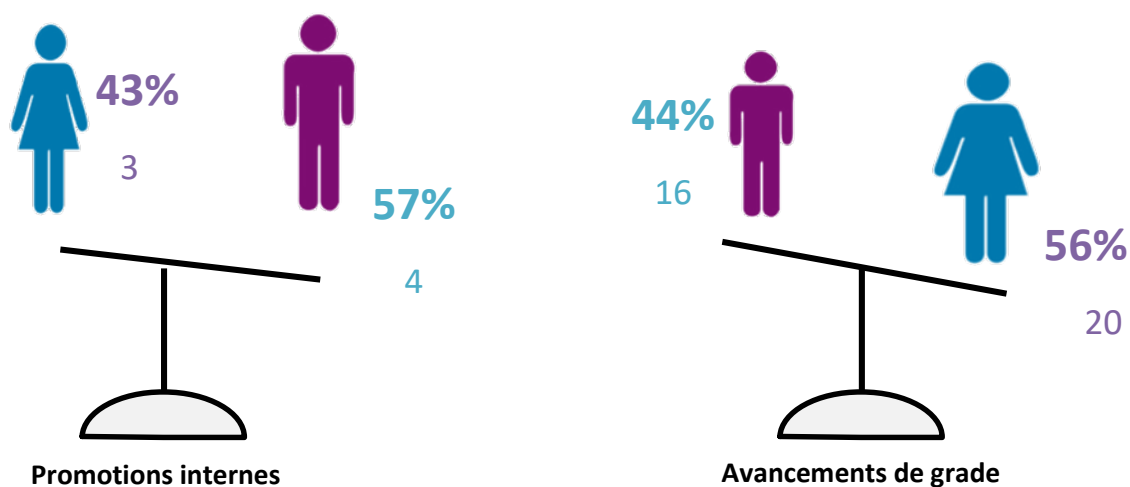
### RECRUTEMENTS EXTERNES DE TITULAIRES EN 2025

	♀♂	% de ♀	% de ♂
Catégorie A	1	0%	100% (1)
Catégorie B	1	0%	100% (1)
Catégorie C	5	40% (2)	60% (3)
TOTAL	7	28,5% (2)	71,5% (5)

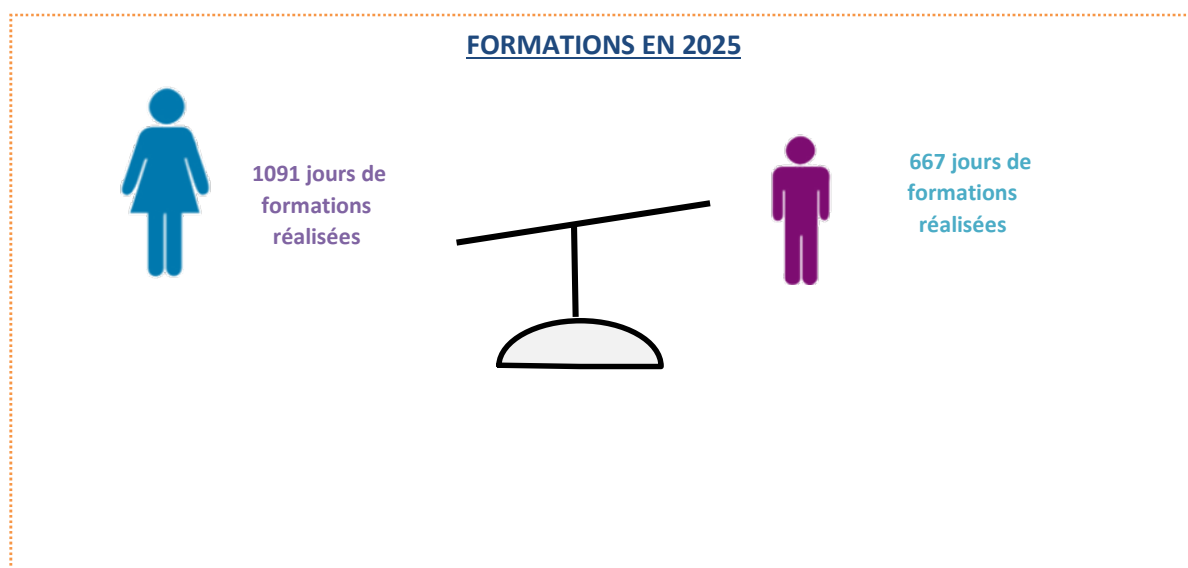
### NOMINATION DE STAGIAIRES EN 2025



### PROMOTIONS SUITE LIGNES DIRECTRICE DE GESTION 2025



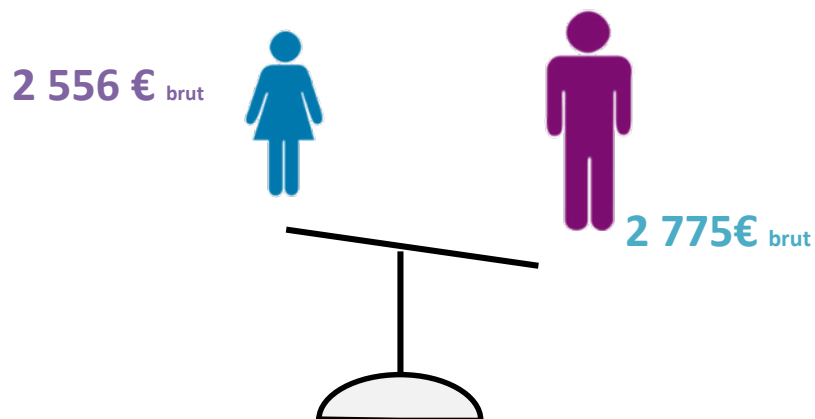
### Jours de formations réalisées en 2025 pour l'ensemble des effectifs



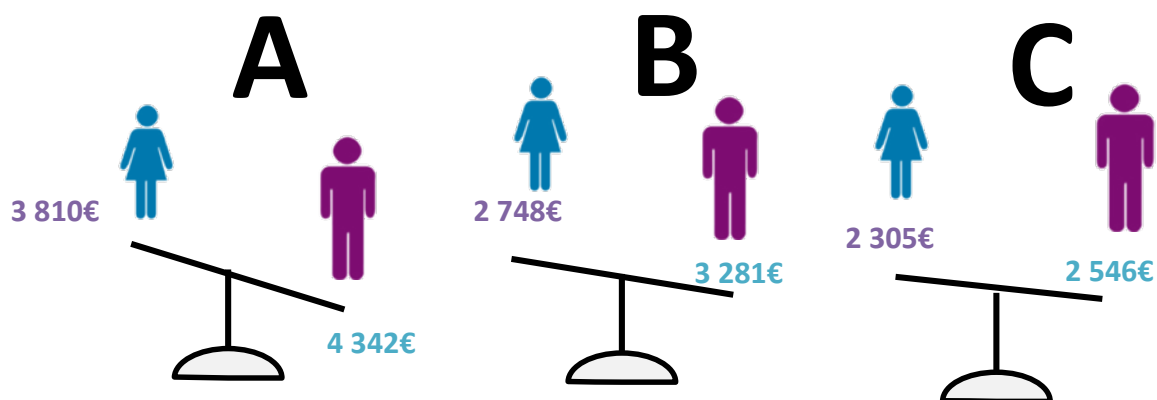
### REMUNERATIONS MENSUELLES BRUTES MOYENNES en 2025 (données décembre 2025) Agents titulaires, stagiaires

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, 80 conventions ont été signées et le nombre de jours de télétravail du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 31 décembre 2025 s'élève à 1067 jours.

## Les orientations pour 2026 :

En termes de prospective pour l'année 2026 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 efficience.

- 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 2026 le maintien d'une politique active d'avancement de grade et de promotion interne qui permettra de reconnaître l'implication des agents.