

# **Rapport d'orientation budgétaire 2023**

## **Préambule : le rapport d'orientation budgétaire**

Depuis la loi « Administration Territoriale de la République » (ATR) du 6 Février 1992, la tenue d'un Débat d'Orientation Budgétaire (DOB) s'impose aux communes et plus généralement aux collectivités dans un délai de deux mois précédant l'examen du budget primitif. Première étape du cycle budgétaire annuel des collectivités locales, le DOB permet de rendre compte de la gestion de la Ville (analyse rétrospective).

L'article 107 de la loi n° 2015-991 du 7 Août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République, dit loi « NOTRe », publiée au journal officiel du 8 Août 2015 a voulu accentuer l'information des conseillers municipaux en complétant les dispositions relatives à la forme et au contenu du débat.

Aussi, dorénavant, le DOB s'effectue sur la base d'un rapport (ROB) élaboré par le Maire et ses collaborateurs sur les orientations budgétaires, les engagements pluriannuels envisagés, l'évolution des taux de fiscalité locale ainsi que sur la structure et la gestion de la dette. L'information est même renforcée dans les communes de plus de 10.000 habitants puisque le ROB doit, en outre, comporter une présentation de la structure et de l'évolution des dépenses (analyse prospective) et des effectifs ainsi que préciser notamment l'évolution prévisionnelle et l'exécution des dépenses de personnel.

Le ROB n'est pas qu'un document interne : il doit être transmis au Préfet du Département et au Président de l'établissement public de coopération intercommunale dont la commune est membre mais aussi faire l'objet d'une publication conformément au décret n° 2016-841 du 24 Juin 2016 relatif au contenu ainsi qu'aux modalités de publication et de transmission du ROB.

Le Débat d'Orientation Budgétaire doit permettre au Conseil Municipal de discuter des orientations budgétaires qui préfigurent les priorités qui seront affectées dans le budget primitif voire au-delà pour le programme pluriannuel d'investissement. Mais ce doit être aussi l'occasion d'informer les Conseillers Municipaux sur l'évolution financière de la Collectivité en tenant compte des projets communaux et des évolutions conjoncturelles et structurelles qui influent sur nos capacités de financement.

Le Budget Primitif 2023 devra répondre au mieux aux préoccupations de la population, tout en intégrant le contexte économique national, les orientations définies par le Gouvernement dans le cadre du projet de loi de Finances pour 2023, ainsi que la situation financière locale.

Il y a lieu d'indiquer en outre qu'il est prévu de voter le budget primitif 2023 le 26 janvier 2023.

## **Table des matières**

Préambule : le rapport d'orientation budgétaire.....	2
I. Contexte économique général de l'année 2023 :.....	5
a) Contexte international : ralentissement de la croissance mondiale sur fonds d'inflation record	5

b)	Contexte européen : risque important de récession économique.....	6
c)	Contexte national ( <i>source contexte macroéconomique du projet de loi de finances 2023</i> ).7	
•	La croissance ralentie et une inflation record.....	7
•	Un marché du travail en tension.....	8
•	Baisse en volume du budget 2023.....	8
II.	Les finances locales.....	9
III.	Le projet de loi de finances pour 2023.....	10
a)	La suppression de la cotisation de la valeur ajoutée des entreprises.....	10
b)	Les dotations.....	11
c)	Le soutien à l'investissement.....	11
IV.	Budget primitif 2023 : situation et orientations budgétaires de la collectivité.....	12
a)	Préambule.....	12
b)	Fonctionnement.....	13
c)	Etat de la dette.....	23
d)	Capacité d'autofinancement.....	24
e)	Investissement.....	26
V.	Les budgets annexes.....	29
a)	Le budget pôle santé.....	29
b)	le budget lotissements.....	29
VI.	Etat du personnel.....	31
a)	Etats sur les emplois et l'effectif.....	31
b)	Le bilan social de la commune : avancement de grade, formation, arrêt maladie.....	32
c)	Modalités de calcul de la rémunération.....	35
	<b>Modalités de calcul de la rémunération.....</b>	<b>35</b>
d)	Temps de travail.....	38
e)	Avantages sociaux.....	38
f)	Evolution des dépenses de personnel.....	39

## **a) Contexte économique général de l'année 2023 :**

### **b) Contexte international : ralentissement de la croissance mondiale sur fond d'inflation record**

En 2020, la crise sanitaire a provoqué l'arrêt complet de l'économie mondiale. Les interventions massives des banques centrales et des gouvernements ont entraîné un excès de liquidité et une surchauffe de l'économie. Cette sortie de crise sanitaire a ainsi été marquée par des pénuries de matières premières et d'emplois entraînant le monde dans une crise inflationniste. Ainsi dès le début de l'année 2022, les politiques monétaires se sont durcies avec le retrait des liquidités sur le marché et les augmentations des taux directeurs. La hausse des taux a conduit les différents instituts de conjoncture à revoir à la baisse les prévisions de croissance mondiales pour 2022 et les années suivantes.

Les prévisions de croissance au niveau mondial pour l'année 2022 s'établissaient par le FMI à 4.4 % en début d'année contre actuellement 3.2 %. Cette détérioration a été provoquée par le ralentissement de l'économie et les incertitudes qui pèsent sur les marchés et l'économie en raison de la guerre en Ukraine.

Par ailleurs, la reprise mondiale reste inégale car liée :

- Aux politiques monétaires adoptées par les banques centrales
- A La dépendance énergétique de certains pays
- Aux conflits géopolitiques aggravant les incertitudes
- Au risque de fragmentation des taux souverains ; la Banque centrale européenne (BCE) se retrouve confronté à ce risque contrairement à la réserve fédérale américaine

Ainsi, aux Etats-Unis, les perspectives de croissance sont optimistes. En effet, le pays est presque indépendant énergétiquement, le dollar s'apprécie ce qui attire les investisseurs étrangers, la relance de l'économie semble plus aisée avec une balance commerciale excédentaire.

A contrario, la Zone Euro est fortement dépendante des importations énergétiques. L'Euro se déprécie.

### **c) Contexte européen : risque important de récession économique**

Du fait de sa proximité géographique au conflit en Ukraine et de sa dépendance aux hydrocarbures russes, la zone Euro est la région la plus exposée aux répercussions économiques de la guerre.

Le conflit a provoqué d'importantes perturbations dans l'approvisionnement énergétique. La zone Euro y fait face en diversifiant géographiquement ses importations d'énergies mais celles-ci sont limitées et plus coûteuses. Ainsi le risque d'un rationnement pourrait se matérialiser à l'hiver. Tout cela participe à ralentir la consommation des ménagers ainsi que la production ; le pouvoir d'achat étant en baisse et les coûts énergétiques devenant insupportables pour certaines entreprises.

Les indicateurs de confiance et les enquêtes d'activités font état d'un ralentissement prolongé. En zone Euro, l'inflation a atteint 9.9 % en septembre. Au trimestre 3, le PIB ne croît que de 0.2 % (contre 0.8% au T2). L'indice des directeurs d'achats manufacturiers de la zone euro à 46.4 en octobre a enchaîné 10 mois de baisses depuis janvier 2022 quand il atteignait 58.7. Les ventes de détail étaient en baisse de 0.8 % en glissement annuel au trimestre 3 de 2022.

L'activité économique dans la zone euro a ralenti considérablement au troisième trimestre 2022, et les autorités anticipent un affaiblissement supplémentaire sur le reste de l'année 2022 et début 2023. Le niveau élevé de l'inflation, qui entame le revenu réel des consommateurs et pousse les coûts à la hausse pour les entreprises, continue de freiner les dépenses de consommation et la production. Les fortes perturbations de l'approvisionnement en gaz ont encore aggravé la situation, et la confiance des consommateurs comme des entreprises s'est rapidement détériorée, pesant également sur l'économie. La demande de services se ralentit, après avoir été solide au cours des trimestres précédents, avec la réouverture des secteurs les plus touchés par les restrictions liées à la pandémie. Quant aux indicateurs relatifs aux nouvelles commandes dans le secteur manufacturier tirés des enquêtes, ils sont orientés à la baisse. De plus, la croissance de l'activité économique mondiale s'est modérée, dans un contexte d'incertitude géopolitique persistante, due en particulier à la guerre en Ukraine, et de resserrement des conditions de financement. La dégradation des termes de l'échange, liée à l'augmentation plus rapide des prix à l'importation que des prix à l'exportation, pèse sur les revenus dans la zone euro.

Le marché du travail est resté vigoureux au troisième trimestre, et le taux de chômage s'est maintenu au niveau historiquement bas de 6,6 % en août. Bien que les indicateurs de court terme laissent présager une poursuite des créations d'emplois au troisième trimestre, l'affaiblissement de l'économie pourrait entraîner une légère hausse du chômage dans la période à venir.

En septembre la Banque centrale européenne a réduit ses prévisions pour 2023. L'institution monétaire s'attend à une "stagnation" de l'activité économique fin 2022 et début 2023. Elle prévoit désormais une croissance de 3,1% cette année, mais seulement 0,9% en 2023, contre 2,8% et 2,1% respectivement prévus dans ses projections de juin. Pour 2024, la BCE table sur un PIB en hausse de 1,9%, contre 2,1% précédemment.

### **d) Contexte national (source contexte macroéconomique du projet de loi de finances 2023)**

- **La croissance ralentie et une inflation record**

Après un rebond de l'économie particulièrement marqué en 2021, qui a fait de la France le pays européen où l'activité a le plus vite rattrapé son niveau d'avant la crise sanitaire, l'invasion russe en

Ukraine a assombri les perspectives économiques, en entraînant une forte hausse des prix des matières premières, un rebond des tensions d'approvisionnement et une augmentation de l'incertitude.

Face à ces chocs, l'économie française a montré sa capacité de résilience : après un recul au 1er trimestre 2022 (-0,2 %) en lien avec une nouvelle vague épidémique, l'activité a fortement progressé au 2ème trimestre (+0,5 %), portant l'acquis de croissance pour 2022 à +2,5 %. L'activité continuerait de croître sur le reste de l'année, comme l'indiquent les derniers indicateurs conjoncturels : en août, le PMI indiquait une activité toujours en progression bien qu'en ralentissement, alors que le climat des affaires de l'Insee était stable et supérieur à la normale, suggérant une croissance dynamique au 3e trimestre. De plus, les mesures de soutien au pouvoir d'achat adoptées à l'été permettraient de soutenir la consommation des ménages au 2nd semestre. En moyenne annuelle, le pouvoir d'achat serait préservé malgré la hausse de l'inflation. L'activité progresserait ainsi de +2,7 % en moyenne annuelle en 2022, une prévision revue à la hausse par rapport à celle du Projet de loi de finances rectificative 2022.

L'inflation s'établirait en 2022 à +5,3 % en moyenne annuelle (après +1,6 % en 2021). Elle aurait été plus élevée sans les mesures prises par le Gouvernement : le bouclier tarifaire sur le gaz et électricité et la remise sur les carburants permettraient ainsi de diminuer d'un peu plus de 2 points l'inflation en moyenne annuelle. Cela permet à la France d'afficher en août l'inflation la plus basse de tous les pays de l'Union européenne : elle s'établit à +6,6 % contre +10,1 % en moyenne dans l'UE.

En 2023, la croissance de l'activité s'établirait à +1,0 %. Elle serait freinée par la normalisation de la politique monétaire, un environnement international moins porteur et l'impact des prix toujours élevés de l'énergie. Le niveau élevé des stocks de gaz et la baisse de la demande permise par les mesures de sobriété, ainsi que la diversification de nos approvisionnements, permettraient d'éviter les coupures de gaz et d'électricité à l'hiver. L'activité serait principalement soutenue par la consommation, qui bénéficierait des mesures de soutien au pouvoir d'achat et d'une légère baisse du taux d'épargne qui reste cependant supérieur à son niveau d'avant crise. L'investissement des entreprises continuerait de progresser malgré l'incertitude économique et la hausse des taux d'emprunts, grâce à la préservation du taux de marge, qui est soutenu par la première partie de la suppression de la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE). Les échanges extérieurs ralentiraient en lien avec le ralentissement de l'économie mondiale. L'inflation diminuerait en 2023, à +4,2 % en moyenne annuelle. Elle serait encore élevée en glissement annuel au début 2023 et refluerait ensuite progressivement, pour atteindre un niveau proche de +3 % à la fin 2023. Les prix de l'énergie ralentiraient après la forte hausse observée en 2022, grâce au maintien du bouclier tarifaire.

- **Un marché du travail en tension**

Le taux de chômage en France est resté stable au 1er semestre 2022 (7.2%). Néanmoins la part des entreprises rencontrant des difficultés de recrutement en octobre 2022 a atteint des niveaux inédits dans les grands secteurs de l'économie. En effet 81 % des entreprises de l'industrie manufacturière sont concernées, 67 % dans les services et 82 % dans le secteur de la construction.

- **Baisse en volume du budget 2023**

Après plusieurs années marquées par un budget fortement expansionniste en réponse à la crise sanitaire, le déficit budgétaire diminuera en 2023 et les finances publiques devraient retrouver une trajectoire plus soutenable selon les projections du Gouvernement. D'après le Projet de loi de finances (PLF) 2023, le déficit public devrait atteindre 5 % du PIB en 2022 (6.4 % en 2021) et s'y stabiliser en 2023.

## Principaux éléments de cadrage économique

Taux de variation en volume, sauf indications contraires	Exécution 2021	Prévision 2022	Prévision 2023
<b>ENVIRONNEMENT INTERNATIONAL</b>			
Taux de croissance du PIB aux États-Unis (en %)	5,7	1,6	1,2
<b>Taux de croissance du PIB dans la zone euro (en %)</b>	<b>5,2</b>	<b>3,1</b>	<b>1,5</b>
Prix à la consommation dans la zone euro (en %)	2,6	8,0	4,6
Prix du baril de Brent (en dollars)	71	103	90
Taux de change euro/dollar	1,18	1,06	1,02
<b>ÉCONOMIE FRANÇAISE</b>			
PIB total (valeur en milliards d'euros)	2 501	2 642	2 763
Variation en volume (en %)	6,8	2,7	1,0
Variation en valeur (en %)	8,2	5,6	4,6
<b>Pouvoir d'achat du revenu disponible (en %)<sup>1</sup></b>	<b>2,3</b>	<b>0,0</b>	<b>0,9</b>
Dépenses de consommation des ménages (en %)	5,2	2,5	1,4
Investissement des entreprises, hors construction (en %)	11,4	1,4	0,9
Exportations (en %)	8,6	6,8	2,7
Importations (en %)	7,8	6,6	2,5
Prix à la consommation (hors tabac, en %)	1,6	5,4	4,3
Balance commerciale (biens, données douanières FAB-FAB) (en milliards d'euros)	-85	-156	-154
<b>Capacité de financement des administrations publiques (en % du PIB)<sup>2</sup></b>	<b>-6,5</b>	<b>-5,0</b>	<b>-5,0</b>

(1) Déflaté par le déflateur de la consommation des ménages.

(2) Capacité de financement au sens des règles du traité de Maastricht.

## e) Les finances locales

Source note de conjoncture de la Banque Postale de septembre 2022

En 2021, les collectivités locales ont reconstitué leurs marges de manœuvre financières, l'épargne brute retrouvant, voire dépassant son niveau de 2019 et les investissements affichant un niveau similaire à 2019. L'année 2022 devait marquer la poursuite de cette reprise. Cependant, la forte hausse des prix intervenue dès le début de l'année a obéré cette reprise et la revalorisation du point d'indice de la fonction publique au 1<sup>er</sup> juillet 2022 a ajouté une contrainte supplémentaire. Le dynamisme des recettes fiscales permettrait aux collectivités locales d'absorber les prix mais cela devrait se faire dans un contexte de baisse de l'épargne et au détriment de la poursuite de certains projets ou fermeture exceptionnelle de services que ce soit en fonctionnement ou investissement. L'endettement se poursuivrait et la trésorerie serait à nouveau abondée mais dans des proportions beaucoup plus faibles que ces deux dernières années

## Finances locales en 2022

SECTION DE FONCTIONNEMENT	21/20 %	2021 Mds €	22/21 %	2022p Mds €	FINANCEMENT DE L'INVESTISSEMENT	21/20 %	2021 Mds €	22/21 %	2022p Mds €
<b>RECETTES DE FONCTIONNEMENT (1)</b>	<b>+ 5,4</b>	<b>248,5</b>	<b>+ 3,2</b>	<b>256,6</b>	<b>DÉPENSES D'INVESTISSEMENT (4)</b>	<b>+ 6,9</b>	<b>65,1</b>	<b>+ 6,9</b>	<b>69,6</b>
Recettes fiscales	+ 4,1	159,9	+ 4,0	166,3	financées par :				
Dotations et compensations fiscales	+ 5,6	39,3	+ 0,6	39,5	- Autofinancement (5)=(3)-(9)	+ 15,0	39,4	+ 6,8	42,0
Participations	+ 6,0	13,2	+ 5,7	13,9	- Recettes d'investissement (6)	+ 6,7	23,2	+ 5,4	24,4
Produit des services	+ 11,4	22,9	+ 2,9	23,6	- Flux net de dette (7) =	-	+ 2,6	-	+ 3,2
Autres	+ 11,7	13,3	- 0,1	13,3	- Emprunts nouveaux*	- 9,3	20,7	+ 3,7	21,5
<b>DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT (2)</b>	<b>+ 3,2</b>	<b>203,5</b>	<b>+ 4,9</b>	<b>213,5</b>	- Remboursements* (8)	+ 1,4	18,1	+ 1,0	18,3
Dépenses de personnel	+ 2,8	72,2	+ 4,1	75,2	<b>VARIATION DU FONDS DE ROULEMENT (9)</b>	<b>-</b>	<b>+ 5,7</b>	<b>-</b>	<b>+ 1,0</b>
Charges à caractère général	+ 6,0	48,5	+ 11,6	54,1	<b>ENCOURS DE DETTE au 31/12</b>	<b>+ 1,5</b>	<b>200,5</b>	<b>+ 1,6</b>	<b>203,7</b>
Dépenses d'intervention	+ 1,8	72,5	+ 2,3	74,2					
Autres	+ 9,0	6,5	+ 0,4	6,5					
Intérêts de la dette	- 8,1	3,8	- 5,9	3,6					
<b>ÉPARGNE BRUTE (3)=(1)-(2)</b>	<b>+ 17,2</b>	<b>45,0</b>	<b>- 4,4</b>	<b>43,1</b>					
<b>ÉPARGNE NETTE (3bis)=(3)-(8)</b>	<b>+ 30,9</b>	<b>26,9</b>	<b>- 8,0</b>	<b>24,8</b>					

Communes, groupements à fiscalité propre, départements, régions/collectivités territoriales uniques, syndicats.  
Y compris en 2020 l'impact du transfert de l'apprentissage et de la recentralisation du RSA de La Réunion.

Budgets principaux et budgets annexes consolidés des flux croisés  
\* hors opérations financières  
p : prévisions  
(9) = (3)+(6)+(7)-(4)

Pour les communes, en 2022, leur capacité d'autofinancement devrait se réduire fortement avec une épargne brute en repli de 11.3 %. Les recettes fiscales dégagées notamment grâce à une revalorisation forte des bases ne suffisent pas à compenser la hausse des prix. Les dépenses de fonctionnement augmentent de 5.5 % alors que les recettes de fonctionnement n'augmenteraient que de 3 %. Les dépenses d'investissement affichent une croissance de 7.3 % en 2022 mais il y a lieu d'être prudent car ce taux ne reflète pas nécessairement une forte augmentation des volumes investis compte tenu des prix très importants en 2021

## Communes

SECTION DE FONCTIONNEMENT	21/20 %	2021 Mds €	22/21 %	2022p Mds €	FINANCEMENT DE L'INVESTISSEMENT	21/20 %	2021 Mds €	22/21 %	2022p Mds €
<b>RECETTES DE FONCTIONNEMENT (1)</b>	<b>+ 3,7</b>	<b>87,5</b>	<b>+ 3,0</b>	<b>90,1</b>	<b>DÉPENSES D'INVESTISSEMENT (4)</b>	<b>+ 6,0</b>	<b>22,2</b>	<b>+ 7,3</b>	<b>23,8</b>
Recettes fiscales	+ 2,5	58,2	+ 3,9	60,5	financées par :				
Dotations et compensations fiscales	+ 3,5	15,5	+ 0,8	15,6	- Autofinancement (5)=(3)-(9)	+ 5,5	11,1	+ 10,1	12,2
Participations	- 2,5	3,2	+ 1,7	3,3	- Recettes d'investissement (6)	+ 1,7	11,0	+ 3,1	11,4
Produit des services	+ 18,0	6,1	+ 3,0	6,2	- Flux net de dette (7) =	-	+ 0,1	-	+ 0,2
Autres	+ 9,4	4,5	+ 0,0	4,5	- Emprunts nouveaux*	+ 9,8	6,4	+ 2,4	6,6
<b>DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT (2)</b>	<b>+ 2,7</b>	<b>74,3</b>	<b>+ 5,5</b>	<b>78,4</b>	- Remboursements (8)*	+ 1,3	6,4	- 0,1	6,4
Dépenses de personnel	+ 2,5	40,1	+ 3,4	41,5	<b>VARIATION DU FONDS DE ROULEMENT (9)</b>	<b>-</b>	<b>+ 2,1</b>	<b>-</b>	<b>- 0,6</b>
Charges à caractère général	+ 6,2	17,7	+ 14,7	20,3	<b>ENCOURS DE DETTE au 31/12</b>	<b>- 0,1</b>	<b>64,8</b>	<b>+ 0,3</b>	<b>65,0</b>
Dépenses d'intervention	+ 1,6	13,3	+ 1,8	13,5					
Autres	- 5,7	1,8	+ 0,0	1,8					
Intérêts de la dette	- 9,3	1,4	- 6,1	1,3					
<b>ÉPARGNE BRUTE (3)=(1)-(2)</b>	<b>+ 9,9</b>	<b>13,2</b>	<b>- 11,3</b>	<b>11,7</b>					
<b>ÉPARGNE NETTE (3bis)=(3)-(8)</b>	<b>+ 19,3</b>	<b>6,8</b>	<b>- 21,9</b>	<b>5,3</b>					

Y compris la collectivité unique à statut particulier "Ville de Paris"

## **f) Le projet de loi de finances pour 2023**

Le projet de loi de finances (PLF 2023) présenté le 26 septembre 2022 ouvre une nouvelle séquence des relations entre l'Etat et les collectivités dans un contexte parlementaire instable. Le gouvernement affirme dans ce PLF ses priorités autour du soutien du pouvoir d'achat, de la transition écologique, de l'éducation ou la sécurité, tout en donnant des gages de vertu budgétaire à Bruxelles, qui passeront par la participation des collectivités au redressement des comptes publics.

Les principales mesures à destination des collectivités sont :

### **a) La suppression de la cotisation de la valeur ajoutée des entreprises**

Le projet de loi vise à supprimer complètement la CVAE. Pour pouvoir financer en 2023 le maintien du bouclier tarifaire sur l'énergie, le gouvernement a décidé que cette disparition se ferait en deux années, au lieu d'une année initialement. En 2023, la cotisation due par les entreprises redevables sera diminuée de moitié. Et, ce n'est qu'en 2024 que les entreprises redevables ne paieront plus du tout de CVAE.

Cependant, dès 2023, les collectivités ne toucheront plus de CVAE. Celles bénéficiant en 2022 de recettes de CVAE obtiendront une compensation dynamique à l'euro près à travers une fraction de TVA. Cette disposition concerne pour notre territoire, Mauges Communauté et non la Commune.

### **b) Les dotations**

Les concours financiers de l'État aux collectivités territoriales passent de 52,32 à 53,45 milliards d'euros (soit +2,15%).

Le gouvernement a annoncé une augmentation de 210 millions d'euros de la Dotation globale de fonctionnement. Cependant seules 70 % des collectivités verront leur dotation maintenue ou augmentée. Les 30 % restants seront donc les collectivités perdantes qui verront leur DGF baisser soit à cause de la baisse de leur population soit par écrêtement pour financer la hausse de celle des autres territoires.

Les dotations de péréquation progressent en 2023 à un rythme équivalent à celui pratiqué au cours du précédent quinquennat. Les dotations de solidarité urbaine (DSU) et solidarité rurale (DSR) augmentent chacune de 90 millions d'euros et la dotation d'intercommunalité, de 30 millions d'euros.

Le critère de la longueur de voirie classée dans le domaine public communal est remplacé par un indicateur de superficie et de densité. Le gouvernement estime que ce critère reflétait mal les charges de ruralité, car c'était une donnée uniquement déclarative et qu'elle était déterminée en fonction de la propriété et pas en fonction de l'exercice de la compétence d'entretien de la voirie.

Le PLF prévoit également l'introduction d'un « tunnel » d'évolution sur la fraction « cible » de la DSR, afin de renforcer la stabilité et la prévisibilité des attributions. Son montant ne pourra être inférieur à 90 %, ni supérieur à 120 %, du montant perçu l'année précédente.

Pour neutraliser les effets de la suppression de la taxe d'habitation et de la baisse des impôts de production, le gouvernement reprend la recommandation du comité des finances locales qui propose de neutraliser l'effort fiscal à l'année 2019. Il retarde donc d'au moins une année le lissage sur six ans des effets pour les communes voté lors du PLF 2021.

### **c) Le soutien à l'investissement**

Annoncée le 27 août 2022 par la Première ministre, la création d'un fonds d'accélération de la transition écologique dans les territoires, aussi appelé « fonds vert », est bien inscrit au projet de loi de finances pour 2023. Il est doté de 1,5 milliard d'euros d'autorisations d'engagement pour l'année 2023 et de 375 millions d'euros de crédits de paiement. Il a pour objectif de soutenir les projets des collectivités territoriales en faveur de la transition écologique. Le gouvernement promet de sortir de la logique des appels à projets en misant sur un fonctionnement déconcentré et une fongibilité des crédits.

Ce fonds visera notamment à soutenir la performance environnementale des collectivités (rénovation des bâtiments publics des collectivités, modernisation de l'éclairage public, valorisation des biodéchets, etc.), l'adaptation des territoires au changement climatique (risques naturels, renaturation) et l'amélioration du cadre de vie (friches, mise en place des zones à faible émission, etc.). Il portera également le financement de la Stratégie nationale pour la biodiversité à hauteur de 150 millions d'euros.

## **d) Budget primitif 2023 : situation et orientations budgétaires de la collectivité**

### **a) Préambule**

L'élaboration du budget est un acte politique fort qui traduit les ambitions de l'équipe municipale pour l'année à venir.

Première étape de cet exercice, la lettre de cadrage reçue en juillet dernier en a défini les objectifs :

- Une capacité d'autofinancement (CAF) brute à hauteur de 1,5 M€ : *« il s'agit du pré-requis pour garantir la réalisation des investissements sur lesquels la commune s'est engagée dans le cadre du PPI, envisager de nouvelles réalisations de la feuille de route et maintenir le patrimoine dans un état de fonctionnement normal et honorer le remboursement de la dette »*
- La poursuite de la dynamique d'investissement en hausse depuis 2018 au regard de la capacité de la collectivité à les porter techniquement et à la financer

Seconde étape de l'élaboration budgétaire, le débat d'orientation budgétaire sur la base du présent rapport qui consiste en une analyse pluriannuelle des recettes et des dépenses communales tant sur le plan du fonctionnement que de l'investissement.

Il convient de préciser que la conjoncture économique inflationniste qui s'est installée depuis le conflit ukrainien dans un contexte de reprise de l'économie post-crise COVID-19, vient contraindre des dépenses de fonctionnement déjà très maîtrisées et sur lesquelles peu de marge de manœuvre sont identifiées.

C'est donc dans un contexte plus contraint que les précédents exercices que s'ouvre le processus d'élaboration budgétaire pour l'année 2023.

Le budget sera voté le 26 janvier 2023.

Le budget 2023 sera fortement contraint tant en charge de personnel qu'en charges générales pour prendre en compte les impacts de la crise économique et la flambée des prix.

Ainsi les postes vacants en fin d'année 2022 sont gelés jusqu'à fin février 2023 l'obtention des résultats définitifs 2022 pour revenir en discussion ensuite. De même les services qui présentaient un dépassement de fonctionnement ont dû diminuer d'autant leur GER (gros entretien et renouvellement).

## **b) Fonctionnement**

### 1. Les recettes de fonctionnement

En préliminaire, il est rappelé que ces recettes sont hors cession. En effet le produit des cessions est un produit exceptionnel qui ne peut se budgéter. Il se constate au compte administratif (qui deviendra compte financier unique en 2023).

#### *Structure des recettes de fonctionnement*

<b>Recettes de fonctionnement (en K€)</b>	<b>CA – 2019</b>	<b>CA – 2020</b>	<b>CA - 2021</b>	<b>Att 2022</b>	<b>budget 2023</b>
<b>Chapitre 013 – Atténuation de charges</b>	<b>313 €</b>	<b>365 €</b>	<b>330 €</b>	<b>390 €</b>	<b>350 €</b>
<b>Chapitre 70 – Ventes et produits</b>	<b>1 322 €</b>	<b>915 €</b>	<b>1 165 €</b>	<b>1 300 €</b>	<b>1 239 €</b>
<b>Chapitre 73 – Produits fiscaux</b>	<b>6 827 €</b>	<b>6 973 €</b>	<b>7 000 €</b>	<b>7 100 €</b>	<b>7 923 €</b>
<b>Chapitre 74 – Dotations</b>	<b>6 056 €</b>	<b>6 074 €</b>	<b>6 100 €</b>	<b>6 000 €</b>	<b>6 391 €</b>
<b>Chapitre 75 – Autres produits</b>	<b>478 €</b>	<b>340 €</b>	<b>350 €</b>	<b>430 €</b>	<b>383 €</b>
<b>Chapitre 76 – Produits financiers</b>	<b>0 €</b>	<b>0 €</b>	<b>- €</b>		<b>- €</b>
<b>Chapitre 77 – Produits exceptionnels</b>	<b>194 €</b>	<b>481 €</b>	<b>160 €</b>	<b>80 €</b>	<b>- €</b>
<b>Chapitre 78 – Reprise sur amortissements</b>		<b>3 €</b>		<b>- €</b>	<b>- €</b>
<b>Total Résultat</b>	<b>15 023 €</b>	<b>15 012 €</b>	<b>15 105 €</b>	<b>15 300 €</b>	<b>16 286 €</b>

Les recettes de fonctionnement sont constituées par :

#### c) Les produits des services (chapitre 70)

Il s'agit des participations des familles pour les prestations enfance / jeunesse, portage de repas, adhésion bibliothèque, concession de cimetière notamment.

#### d) La fiscalité (chapitres 73 et 731)

Il s'agit des impôts locaux directs dont il ne reste que la taxe foncière sur les propriétés bâties (TFPB) et non bâties (TFPNB), de l'attribution de compensation de Mauges communauté, de la taxe sur les pylônes électriques, la taxe de séjour et les droits de mutation

L'attribution de compensation de Mauges communauté : Les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre (EPCI-FP), dotés d'une fiscalité professionnelle unique, reversent à leurs communes membres les produits attachés à cette fiscalité. Ces reversements constituent une attribution de compensation destinée à neutraliser les effets budgétaires du transfert de leurs ressources par les communes. Le montant de l'attribution de compensation est ainsi minoré des charges qui correspondent au financement des compétences transférées à l'EPCI. Ces charges, pour Montrevault-sur-Èvre, sont les suivantes :

- Compétences transférées de l'ancien syndicat mixte de Pays
- Tourisme
- Contributions pour le Numérique
- GEMAPI (Gestion des Milieux Aquatiques et Prévention des Inondations)
- Contributions au service départemental d'incendie et de secours (SDIS)
- Gestion des terrains d'accueil des gens du voyage
- Culture : Scènes de Pays
- Entretien des zones d'activités économiques
- assainissement
- Puis en 2023 les eaux pluviales urbaines

La Commission Locale d'Evaluation des Charges transférées (CLECT) est chargée d'en proposer le montant. Pour Montrevault sur Evre, le montant attribué s'élevait à la somme de 762 921 €. Il devrait être diminué en 2023 de 120 000 € au titre du transfert des eaux pluviales

#### e) Les dotations, subventions et participation (chapitre 74)

Il s'agit des dotations de l'Etat en compensation des compétences transférées dans le cadre des lois de la décentralisation. Depuis la création de la Commune nouvelle, la commune a maintenu ses dotations à leur niveau antérieur et touche la dotation globale de fonctionnement (DGF), la dotation de solidarité urbaine (DSU) et la dotation de solidarité rurale (DSR). La commune devait perdre en 2023 la dotation de solidarité rurale. Suite aux dernières modifications intervenues par un amendement à la loi de finances 2022 en faveur des communes nouvelles de + 10 000 habitants, ces dernières pourront continuer de percevoir à compter de 2023 la DSR. Par contre elle perdra à compter de 2024 la DSU avec une garantie de sortie en 2023 de la moitié de son montant antérieur soit 456 202 €.

S'ajoutent dans ce chapitre le fonds de compensation de la TVA (FCTVA), la participation de la CAF pour les prestations enfance / jeunesse, l'indemnité versée par la poste pour les agences postales en

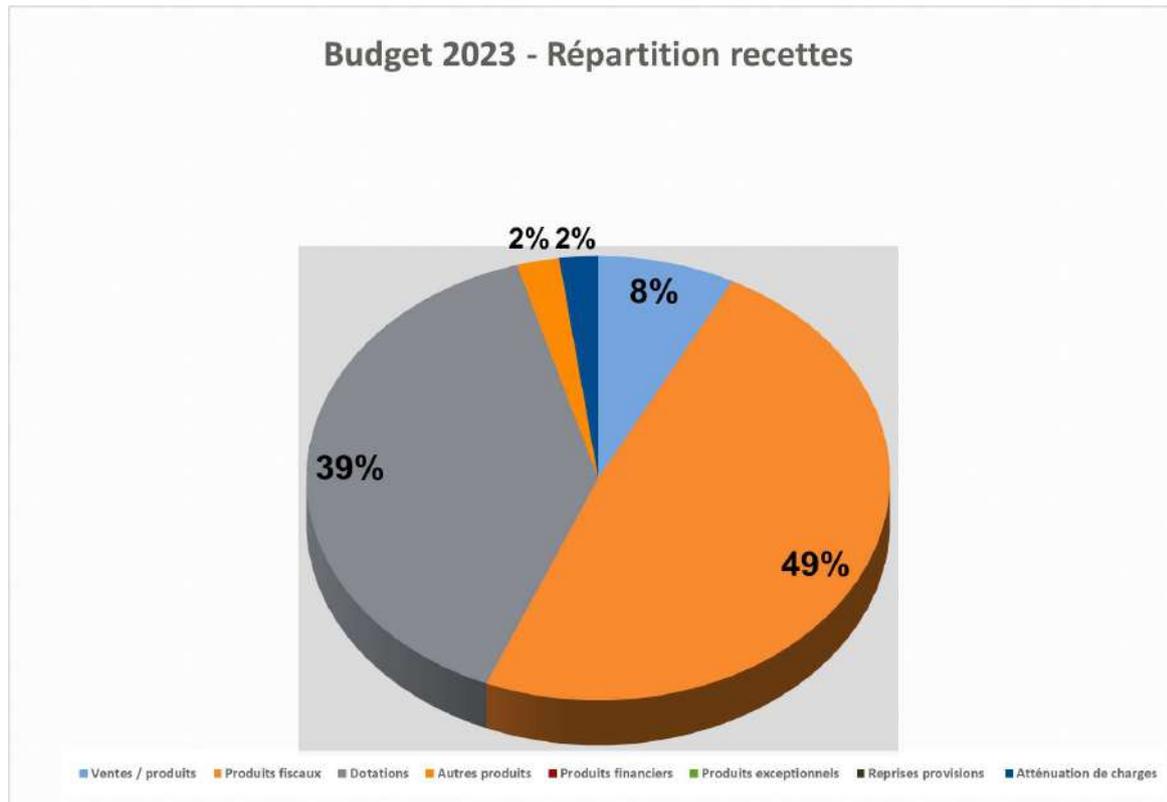
commune, la subvention pour la labellisation France Service et les subventions éventuelles de fonctionnement, notamment sur le financement des postes.

f) Revenus des immeubles (chapitre 075)

Il s'agit des locations des salles de convivialité, logements communaux, commerce, gîtes

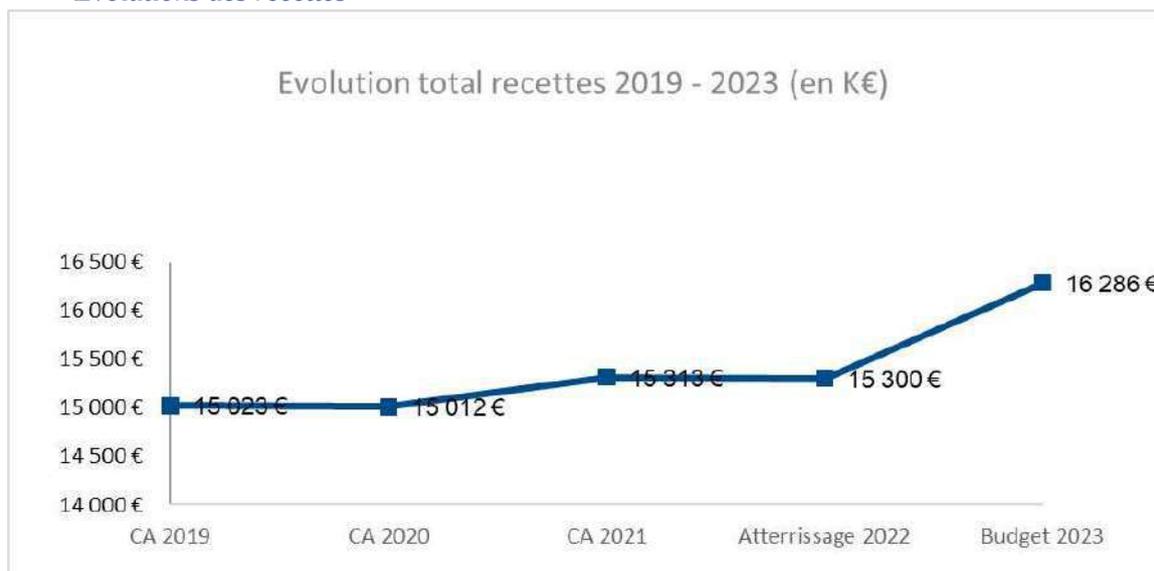
g) Atténuations de charges (chapitre 013)

Il s'agit des remboursements d'assurance du personnel pour couvrir la commune du maintien de salaire des agents par l'employeur dans le cadre d'arrêt maladie, maladie professionnelle, longue maladie... cette assurance prévoit un délai de carence d'un mois pour lequel la commune ne reçoit aucune indemnisation



Les ventes de services et les produits fiscaux, recettes variables et directement pilotées par la commune, représentent 57 % des recettes globales. La part des dotations est non négligeable (39%). La commune n'a aucun levier pour agir sur ce poste de recettes directement lié à l'Etat et sa politique financière.

## *Evolutions des recettes*



### **h) Les produits des services**

Malgré une hausse des tarifs de certains services (1% sur les services enfance / jeunesse hors travail spécifique à réaliser par le copil lors de la restitution sur l'étude tarifaire), les recettes seront plutôt en baisse du fait d'une baisse d'utilisation des services, portage de repas notamment.

### **i) La fiscalité**

Une première augmentation de 6 % de notre taux de taxe foncière sur les propriétés bâties a été votée en 2022. Malheureusement, cette hausse supposée permettre un financement de nos investissements a été engloutie cette année par les hausses cumulées et imprévues des fluides et du point d'indice de la fonction publique.

Compte tenu de la mise à jour de l'étude prospective financière, il est proposé une nouvelle augmentation de taux de 6 %

Les prospectives faites pour atteindre la CAF de 1,5 M € citée en préambule, intégrait cette nouvelle augmentation d'impôt. Elle se cumulera avec une nouvelle hausse des bases locatives importantes puisque liée à l'inflation (de l'ordre de 6 % annoncés)

Le vote du taux sera proposé en janvier prochain lors du vote du budget ou en mars suivant la réception des consignes de vote des services fiscaux

### **j) Autres recettes**

Les dotations, tout comme les autres recettes, seront relativement stables. Une diminution des revenus des loyers est à noter avec la vente de la gendarmerie votée en novembre 2021, effective seulement au début février 2023 et le départ de la trésorerie au 31 décembre 2022.

## **b) Les dépenses de fonctionnement**

### Structure des dépenses de fonctionnement

Dépenses de fonctionnement (en K€)	Cadrage – Budget –					Budget – 2023
	CA – 2019	CA – 2020	CA - 2021	Att 2022	2023	
Chapitre 011 - charges à caractère général	3 737 €	3 377 €	3 650 €	3 500 €	4 252 €	4 732 €
Chapitre 012 - charges de personnel	6 665 €	6 709 €	7 131 €	7 974 €	8 166 €	8 214 €
Chapitre 014 - atténuations de produits	13 €	11 €	31 €	30 €	30 €	30 €
Chapitre 65 - autres charges de gestion courante	2 024 €	1 839 €	1 893 €	1 890 €	2 076 €	2 060 €
Chapitre 66 - charge financière	92 €	85 €	107 €	110 €	110 €	135 €
Chapitre 67 – charges exceptionnelles	3 €	151 €	13 €	2 €	8 €	5 €
chapitre 68 - dotations provisions semi-budgétaires	7 €	- €	- €	- €	- €	15 €
<b>Total Résultat</b>	<b>12 541 €</b>	<b>12 173 €</b>	<b>12 825 €</b>	<b>13 506 €</b>	<b>14 642 €</b>	<b>15 191 €</b>

Les dépenses de fonctionnement sont constituées par :

k) Les charges générales (chapitre 011)

Ce sont toutes les dépenses liées au fonctionnement des différents services : acquisition de fournitures (administratives, produits d'entretien, fluides, repas, matériel sportif, jeux et jouets...) de service (contrat de maintenance, transport, entretien des véhicules...) et réalisation de travaux de réparations.

l) Les charges de personnel (chapitre 012)

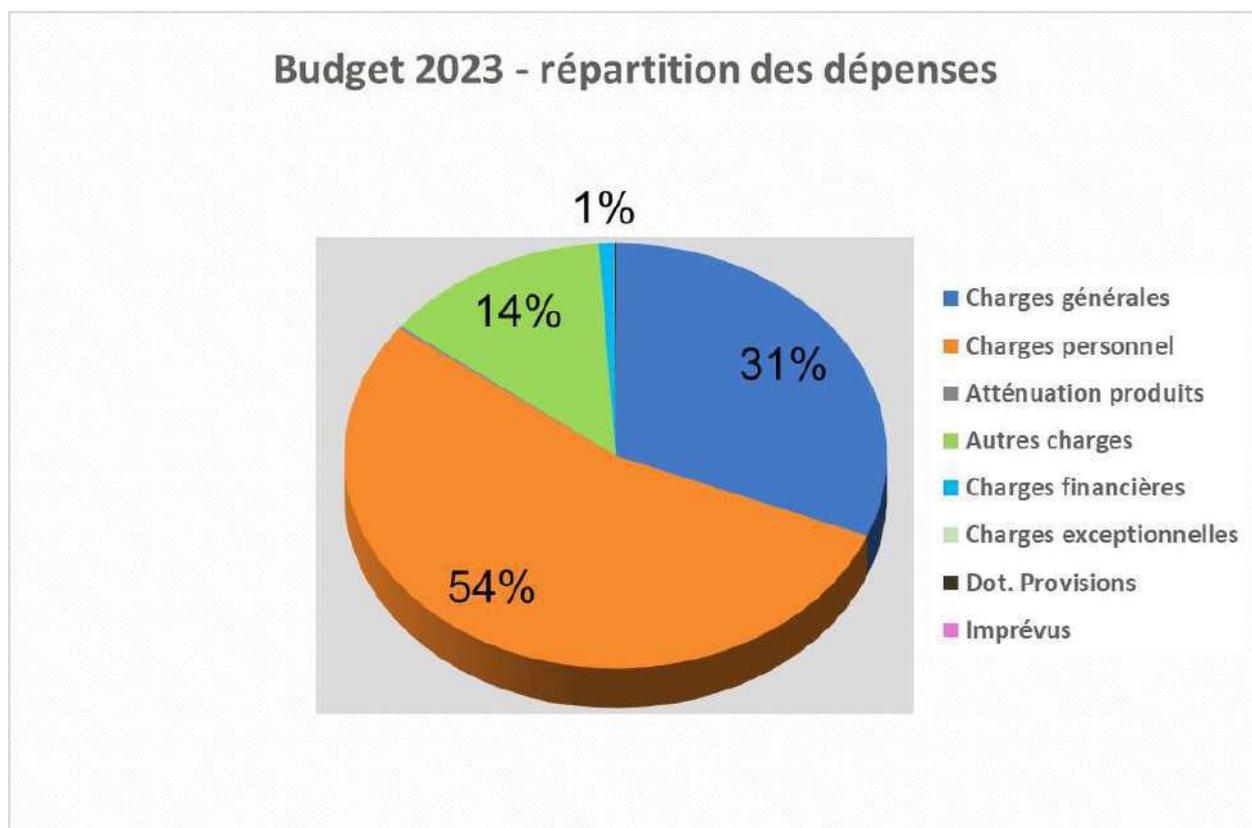
Il comprend les rémunérations des agents et cotisations patronales, les frais de missions mais aussi les assurances du personnel, cotisations d'œuvres sociales et médecine du travail

m) Les autres charges (chapitre 65)

Il s'agit des subventions versées principalement aux associations et aux OGEC et des indemnités / formation élus.

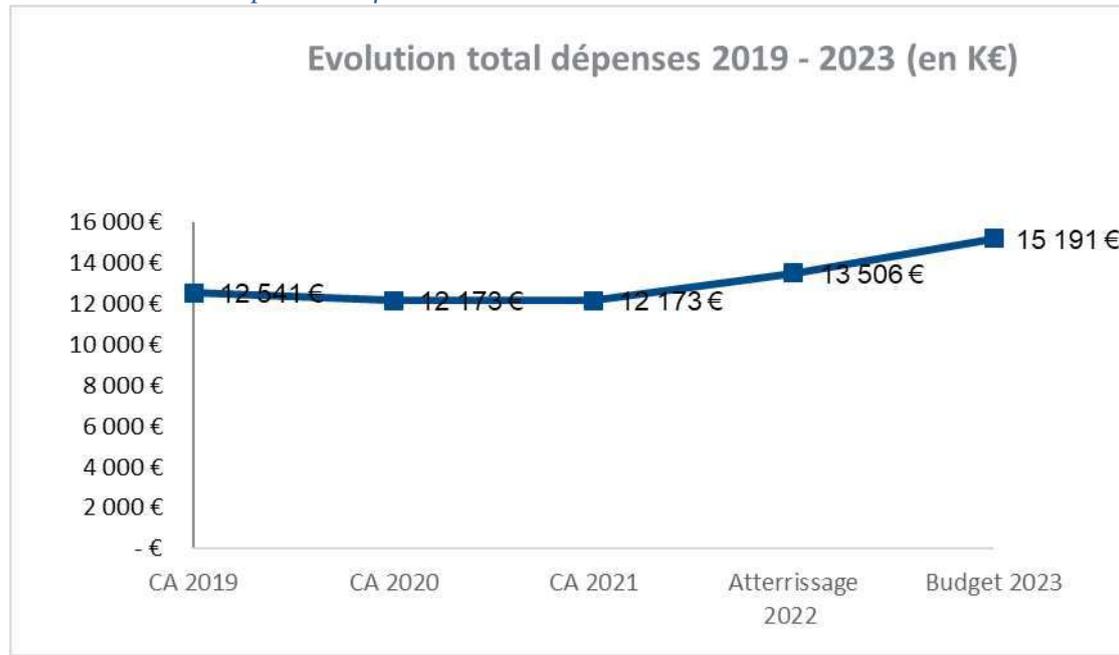
n) Les charges financières (chapitre 66)

Ce sont les intérêts des emprunts



La collectivité a une structure de charges apparentée à une entreprise de service (frais de personnel 55%). La mission de service public (services de l'enfance jeunesse, urbanisme, relation citoyenne avec la mise en place de France Services, la police municipale...) entre logiquement dans cette catégorie.

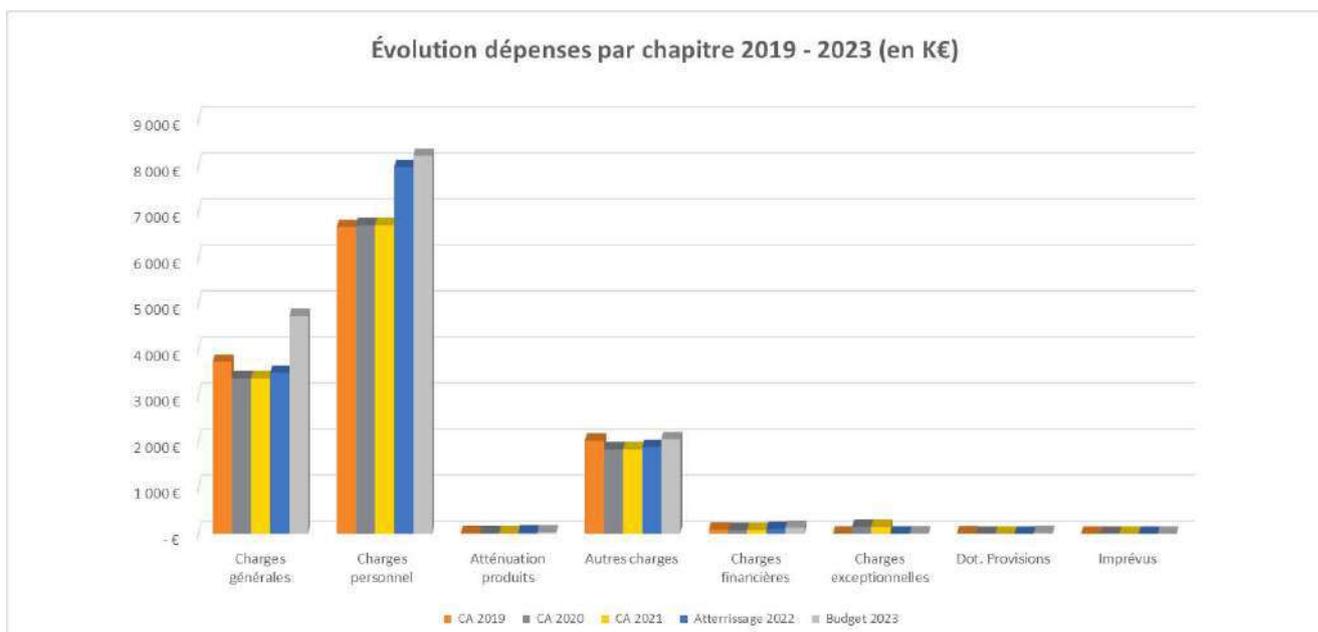
#### Evolution des dépenses de fonctionnement



Les dépenses de fonctionnement subiront une hausse d'environ 4 % par rapport à la lettre de cadrage principalement pour les raisons suivantes :

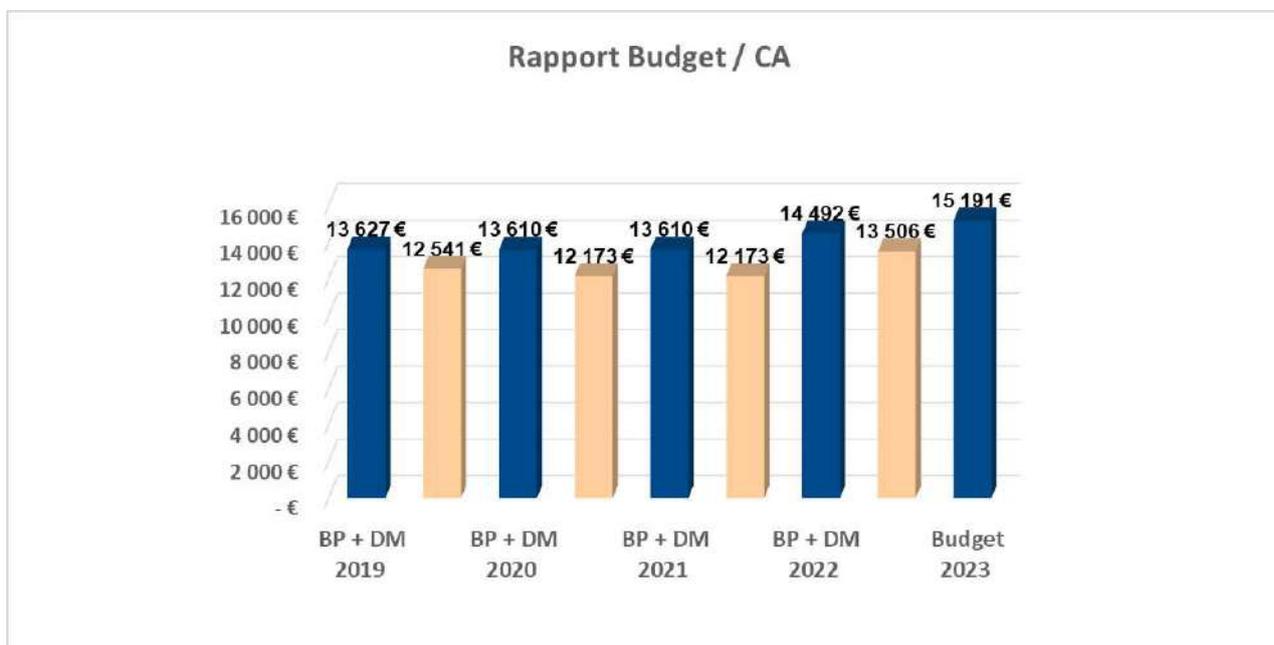
- Les charges de personnel :
  - les postes nouveaux pourvus en 2022 (police municipale, mobilités) avec un impact annuel en 2023
  - la reprise de la restauration scolaire et de la périscolaire de Chaudron en Mauges
  - l'impact sur une année complète de la hausse du point d'indice de la fonction publique
  - les évolutions tendanciennes classiques liées au Glissement Vieillesse Technicité (échelons, concours)
- Les charges générales :
  - la flambée des prix des fluides + 165 k € de plus que l'estimation faite au cadrage
  - la mise en place du schéma directeur immobilier suite à l'attribution du marché + 55 k € de plus que l'estimation au lancement du marché
  - la hausse des prix des denrées alimentaires ainsi que des repas
  - les hausses tarifaires des prestataires suite au renouvellement de marchés ou aux révisions de prix contractuelles
  - la hausse de la convention ADS pour l'instruction des autorisations d'urbanisme entre les communes des Mauges et Mauges Communauté liée notamment à la dématérialisation des actes (+ 40 k €)

Il convient de préciser que pour compenser la hausse proposée en fonctionnement, les services bâtiments et espaces publics ont diminué d'autant leur GER. A contrario, le service transition énergétique et environnementale bascule une partie de son cadrage de fonctionnement en GER.



L'évolution des dépenses impacte majoritairement les charges générales et les charges de personnel

➤ Remarques sur les dépenses de fonctionnement en Compte Administratif et en Budget :



Ce graphique indique clairement que les dépenses de fonctionnement travaillées pendant les discussions budgétaires sont évaluées de manière prudente par rapport aux dépenses effectives de chaque année. Il y a un écart entre le réalisé (histogramme beige) et le budgété (histogramme bleu) chaque année.

Cette précaution d'usage permet certes d'avoir une CAF supérieure aux prévisions.

➤ Dépenses de fonctionnement par Pôle et par Service

FONCTIONNEMENT Budget 2023								
Sous-Thématique	Chapitre 011	Chapitre 012	Chapitre 065	Chapitre 066	Chapitre 067	Chapitre 068	chapitre 014	Total
Espaces Publics	907 000	981 719	55 000	-	-	-	-	1 943 719
Aménagement_Urbanisme_Habitat	70 600	176 439	123 000	-	-	-	-	370 039
Transitions énergétique	39 150	64 151	37 850	-	-	-	-	141 151
Patrimoine bâti (avec fluides) / logistique	1 714 882	895 432	-	-	-	-	-	2 610 314
mobilités	19 500	51 520	1 000	-	-	-	-	72 020
Economie circulaire et commerces	7 000	33 065	2 500	-	-	-	-	42 565
Démocratie Participative	15 000	-	-	-	-	-	-	15 000
Tourisme Randonnée Patrimoine	79 000	128 596	32 000	-	4 000	-	-	243 596
Sports	50 500	69 000	55 000	-	-	-	-	174 500
Culture	61 000	338 000	111 500	-	-	-	-	510 500
Relation citoyenne (Animation du territoire)	32 200	442 050	17 000	-	-	-	-	491 250
Santé Autonomie seniors	108 000	46 900	19 000	-	-	-	-	65 900
		102 000			500			210 500
Action social et Insertion	48 000	218 200	90 700	-	-	-	-	356 900
Projet Educatif et social de territoire	17 000	54 731	-	-	-	-	-	71 731
Petite enfance	54 763	627 315	-	-	-	-	-	682 078
Accueil loisirs / Périscolaire / Restauration	463 300	1 883 563	30 000	-	-	-	-	2 376 863
Affaires scolaires	143 000	291 745	883 000	-	-	-	-	1 317 745
JMG	153 810	103 000	-	-	-	-	-	256 810
SI	284 110	101 500	-	-	-	-	-	385 610
Communication	83 118	105 213	-	-	-	-	-	188 332
Elections_Etat civil_Funéraire	33 100	324 122	-	-	700	-	-	357 922
Ressources humaines	188 500	577 584	545 000	-	-	-	-	1 311 084
Direction_Finances_Marchés publics	159 140	598 106	57 600	135 000	-	15 000	30 000	994 846
<b>Total</b>	<b>4 731 673</b>	<b>8 213 952</b>	<b>2 060 150</b>	<b>135 000</b>	<b>5 200</b>	<b>15 000</b>	<b>30 000</b>	<b>15 190 975</b>

Le cadrage et le budget 2023 a été construit en se calant par rapport à la nouvelle organisation de la collectivité. Le nouvel organigramme prévoit de répartir les activités, projets et agents en quatre pôles et plusieurs sous thématiques.

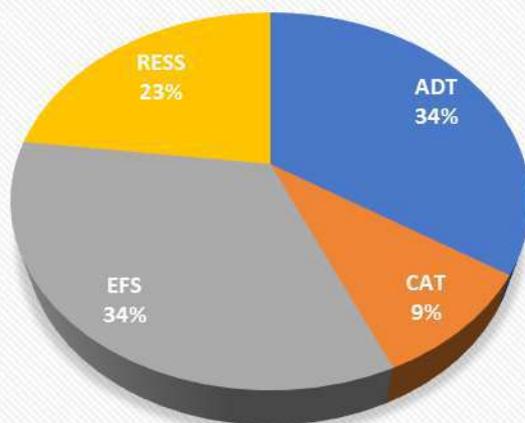
Les dépenses de fonctionnement sont donc aussi réparties en quatre pôles d'activité : Aménagement Durable du Territoire, Cohésion Animation du Territoire, Enfance Famille Solidarité et Ressources.

Ce travail par pôle et copil a encore été renforcé en 2023 avec des redistributions des gestionnaires.

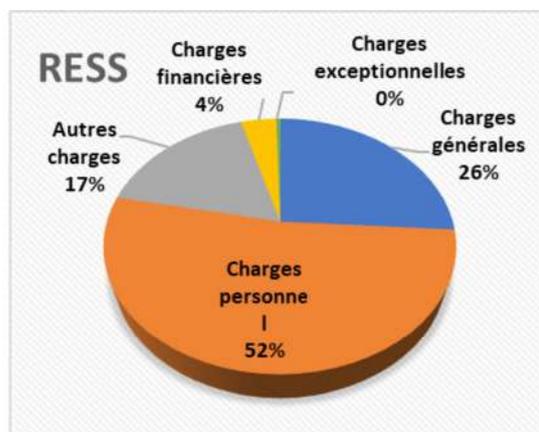
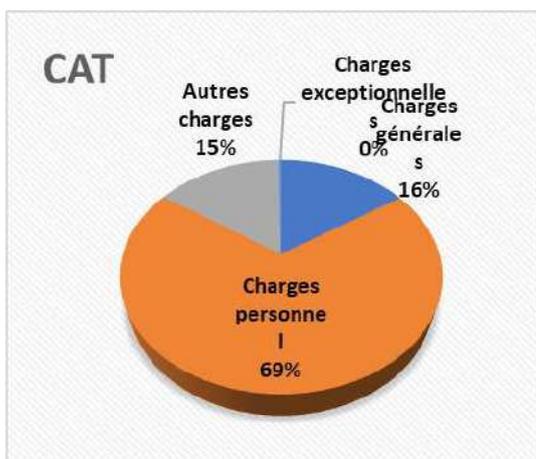
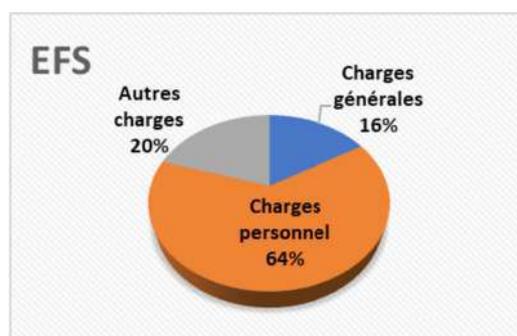
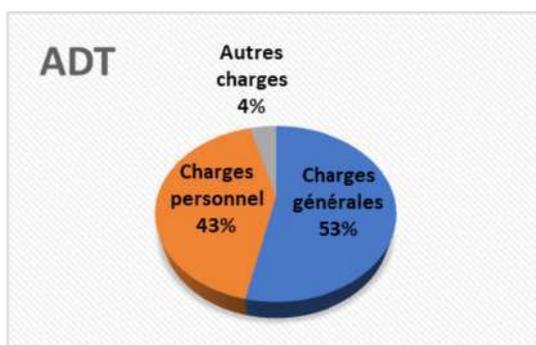
Chaque sous-thématique génère des dépenses générales, de personnel et des charges de gestion courante. Elle génère aussi pour les services à la population principalement des recettes. Chaque sous-thématique est suivi par un COPIL.

- ⇒ Il sera désormais possible d'analyser les coûts de service par sous-thématiques ce qui permettra de maîtriser son budget de manière plus détaillée.
- ⇒ Les COPIL sont les animateurs privilégiés de ces sous-thématiques
- ⇒ L'animation budgétaire pourra donc se faire plus régulièrement grâce aux outils de suivi mis à disposition.

## Budget 2023 - Répartition par pôle



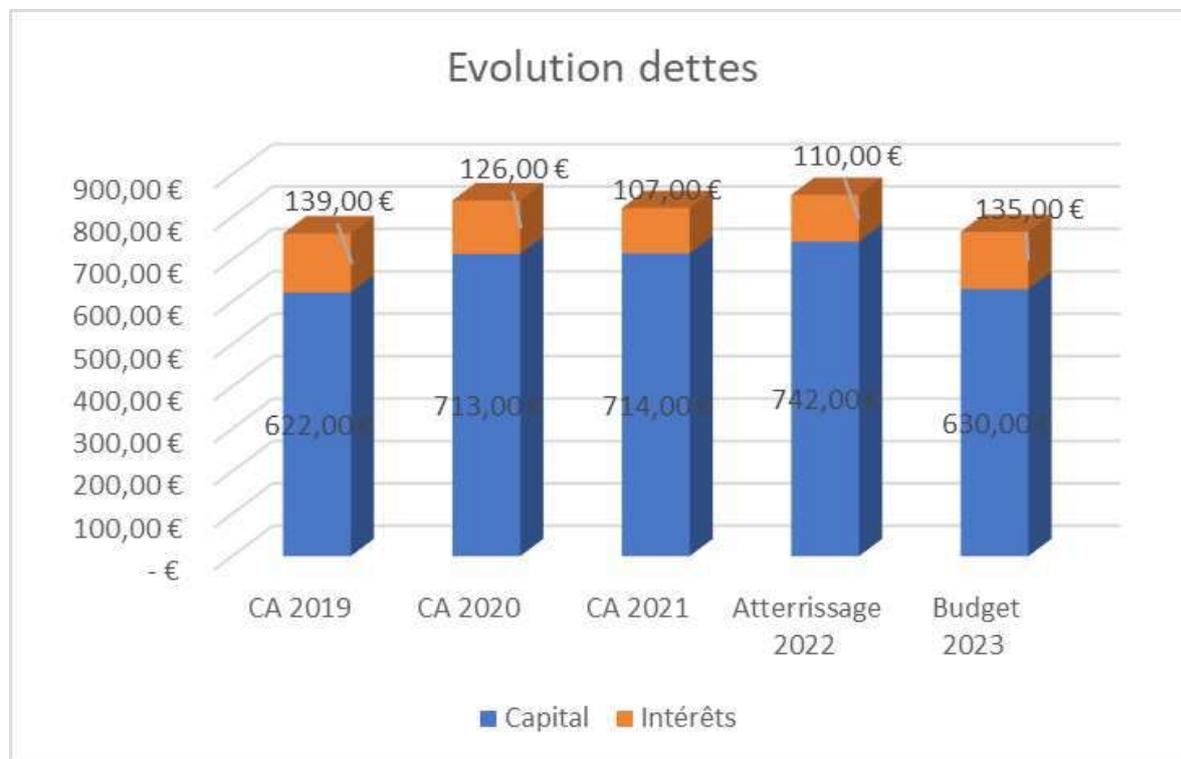
Le poids de chaque pôle dans la consommation de charges est très différent selon la nature de l'activité. Le pôle de l'Aménagement Durable du Territoire génère des dépenses d'entretien/réparations et de personnel tandis que les pôles cohésion animation du territoire et enfance famille solidarités génèrent en grosse majorité des frais de personnel entre la gestion des accueils en mairies déléguées et les animateurs EFS.



### o) Etat de la dette

La projection de la dette indiquait une cassure en 2023 par la fin du gros emprunt de la commune de Saint Pierre pour le stade synthétique de l'Ecusson.

Cela a permis à la collectivité de faire un nouvel emprunt de 2M€ en 2022. Les emprunts permettent de financer les projets d'investissements tels que les requalifications urbaines sur la centralité, les équipements, la voirie et autres.



La dette et les intérêts 2017-2018 ont généré respectivement plus de 1.1M€ de capital à rembourser et plus de 110k€ d'intérêts à payer chaque année. Ce niveau d'endettement n'a pas eu d'impact négatif sur la CAF. Cependant ce n'est plus le cas depuis 2022 du fait de la diminution significative de la CAF prévue.

en K€	CA 2019	CA 2020	CA 2021	Atterrissage 2022	Budget 2023
<b>encours dettes</b>	6 010	5 300	5 587	4 857	6 228
<b>CAF brut</b>	2 482	2 837	2 811	1 794	1 086
<b>Taux désendettement (nb année)</b>	2,42	1,87	1,99	2,71	5,73

L'indicateur de désendettement indique le nombre d'année que mettrait la collectivité à rembourser la totalité de ses dettes si elle devait utiliser la totalité de sa CAF Brute.

Cet indicateur permet de juger la santé financière de la collectivité. Il est communément admis que le seuil à ne pas dépasser est de 10 ans.

Malgré la dégradation 2022 fortement accentuée en 2023, cet indicateur traduit que la commune garde une gestion saine et maîtrisée de sa dette.

La collectivité a souscrit un emprunt de 2M€ fin 2019 puis un emprunt de 1M€ en 2021 et enfin 2M€ fin 2022. Cependant, l'encours de la dette après plusieurs années de diminution va remonter en 2023

Il est important de garder une CAF au même niveau que les années précédentes si la collectivité veut pouvoir financer ses futurs projets tout en gardant une santé financière saine.

Selon l'étude prospective, il ne serait pas nécessaire de réaliser d'emprunt en 2023

### **p) Capacité d'autofinancement**

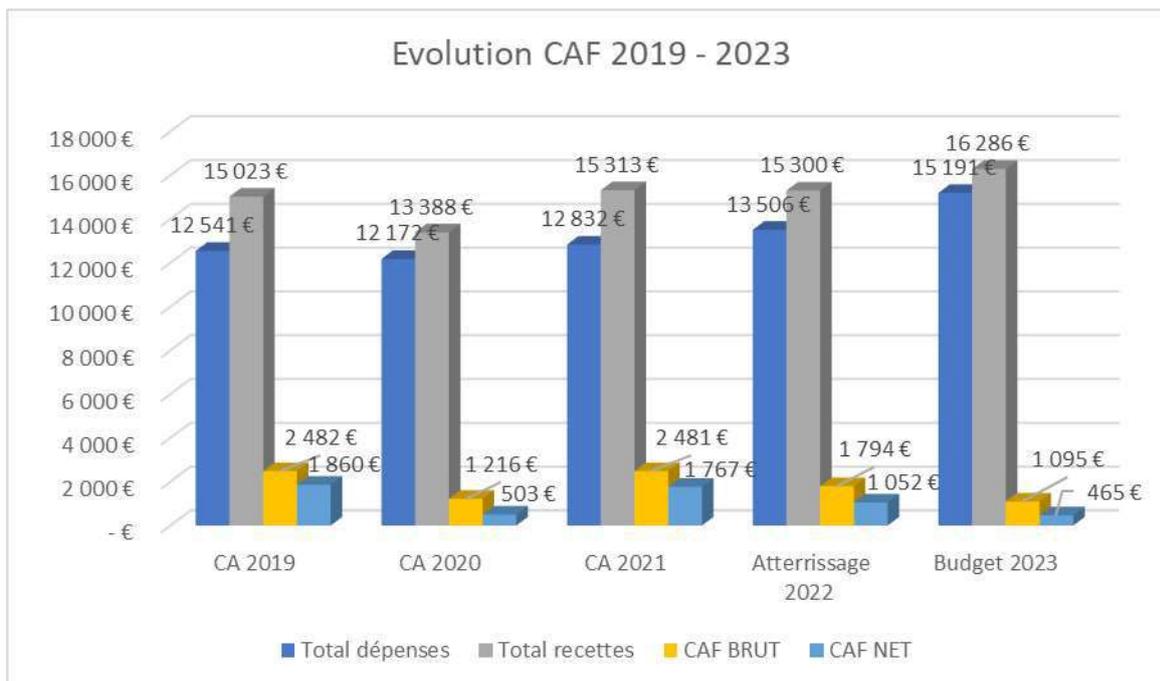
La collectivité met en place une stratégie globale définie par les instances élues. Les services traduisent cette stratégie en actions, activités et autres projets qui génèrent des dépenses de fonctionnement.

Afin de permettre l'action publique, plusieurs recettes sont générées et obtenues au sein de la collectivité.

Le résultat entre les recettes et les dépenses s'appelle la CAF brute. C'est un premier indicateur de performance qui indique le niveau d'épargne que la collectivité arrive à générer pour payer ses emprunts et financer ses futurs investissements.

La CAF nette intègre les remboursements d'emprunts et permet d'indiquer la capacité de la collectivité à financer ses futurs investissements.

Par conséquent, la CAF nette est un indicateur reflétant la capacité de la collectivité à financer ses politiques publiques en investissement. Plus la CAF nette est importante et en amélioration, plus la collectivité aura les ressources pour concrétiser ses projets.



La CAF nette se détériore en 2022 pour complètement chuter en 2023 par rapport aux exercices précédents.

La CAF nette 2023 de la commune n'atteindra pas le niveau prévu au cadrage et ne permettra donc pas de financer à elle seule le GER prévu cette année. Aussi la commune va devoir mobiliser toutes les autres ressources disponibles pour financer ses projets d'investissements notamment subventions, ventes d'immeubles et emprunt si aucune possibilité.

## q) Investissement

La section d'investissement comprend en dépenses principalement les travaux et acquisitions liés aux opérations de renouvellement de notre patrimoine mobilier et immobilier (renouvellement de matériel, construction, réhabilitation de bâtiments, espaces publics, voirie...) ainsi que le remboursement de la dette.

Les dépenses d'investissement sur une année se stabilisent depuis la reprise 2021 à 4 500 000 € qui correspondent à notre capacité technique à suivre les opérations.

	2019			2020			2021			2022		
	BP + Dm 2019	CA 2019	RAR pour 2020	BP + Dm 2020	CA 2020	RAR pour 2021	BP + Dm 2020	CA 2020	RAR pour 2022	BP + DM 2022	montant au 1/12	Atterrissage 2022
Dépenses d'investissement												
chapitre 10 - dotations fonds divers et réserves	26 000 €	19 417 €		581 160 €	560 189 €	- €	45 000 €	- €	- €	45 000 €	16 320 €	
Chapitre 13 - subventions	9 900 €	9 843 €		- €	- €	- €	- €	- €	- €			
chapitre 204 - subventions										871 614 €	502 622 €	
Chapitre 16 - emprunts et dettes assimilées	627 000 €	621 697 €		716 000 €	712 564 €		722 000 €	714 379 €		751 760 €	679 197 €	
<b>Total opérations</b>	<b>10 412 140 €</b>	<b>3 675 329 €</b>	<b>1 006 875 €</b>	<b>10 109 543 €</b>	<b>2 689 522 €</b>	<b>2 173 659 €</b>	<b>12 883 309 €</b>	<b>4 518 981 €</b>	<b>2 882 926 €</b>	<b>13 481 108 €</b>	<b>4 026 722 €</b>	
chapitre 21 - im mobilisations corporelles (sauf opérations)				- €	- €	- €	- €	- €	- €			
chapitre 23 - im mobilisations en cours (sauf opérations)	200 000 €	9 353 €		- €	- €	- €	- €	- €	- €			
chapitre 26 - participation et créances rattachées	18 460 €	18 460 €		- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
chapitre 27 - autres im mobilisations financières				- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
chapitre 020 - dépenses imprévues	132 034 €			369 906 €			369 906 €			- €	- €	
<b>Total</b>	<b>11 419 534 €</b>	<b>4 354 100 €</b>	<b>1 006 875 €</b>	<b>11 776 609 €</b>	<b>3 962 275 €</b>	<b>2 173 659 €</b>	<b>14 120 215 €</b>	<b>5 233 360 €</b>	<b>2 882 926 €</b>	<b>15 149 482 €</b>	<b>5 326 015 €</b>	<b>- €</b>

### 1. Le Programme pluriannuel d'investissement (PPI)

En janvier 2021, le PPI a été révisé pour tenir compte des ajustements de montant et de délais. Il s'agissait principalement de finaliser les opérations du précédent mandat.

Suite à l'adoption de la feuille de route de mandat, le PPI du mandat s'établissait à 35 M€.

Cependant suite à la prospective financière réalisée par le cabinet d'étude Cap Hornier, considérant notre baisse de capacité d'autofinancement, les opérations ont été réévaluées pour arriver à un montant de 27,55 M€ pour la période 2022-2026.

Ce montant est encore trop élevé au regard de la conjoncture actuelle impactant notre capacité d'autofinancement pour garder et transmettre après 2026 une situation budgétaire communale saine, notamment au regard du taux d'endettement.

Aussi un travail de priorisation a été entamé lors de la réunion de travail du 30 novembre 2022 pour arriver à une réalisation moyenne à hauteur de 50 % de ce montant. Ce travail va se poursuivre jusqu'au vote du budget fin janvier 2023.

Le PPI pour 2023 comprendra a minima les opérations suivantes, déjà engagées financièrement comme juridiquement :

<b>Saint-Pierre-Montlimart</b>	<b>Espaces publics centre bourg - tranche ferme</b>
<b>le Fief-Sauvin</b>	<b>Réfection des voiries centre bourg</b>
<b>la Chaussaire</b>	<b>Réfection des voiries centre bourg</b>
<b>Saint-Pierre-Montlimart / Montrevault</b>	<b>Liaison cyclable SPM / MON</b>
<b>La Boissière-sur-Èvre</b>	<b>projet Habitages</b>
<b>Saint-Rémy-en-Mauges</b>	<b>construction périscolaire - mairie - bibliothèque</b>
<b>Saint-Rémy-en-Mauges</b>	<b>espaces publics</b>
<b>Saint-Quentin-en-Mauges</b>	<b>Périscolaire salle La Fontaine</b>

## 2. Le gros entretien et renouvellement (GER)

Si le PPI permet un pilotage des flux d'investissement, ce document ne permet pas d'appréhender la question patrimoniale dans sa globalité et de définir des arbitrages immobiliers sur le parc existant.

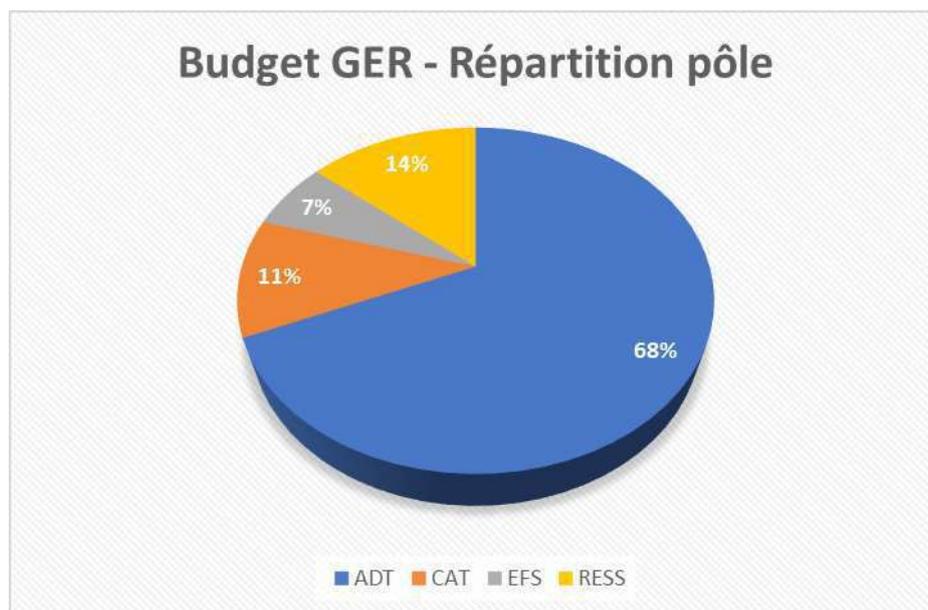
Un schéma directeur immobilier et énergétique sera élaboré par un cabinet d'études en 2023. Il permettra de définir une programmation immobilière dans le cadre du GER qui comprend les investissements nécessaires pour maintenir et renouveler le patrimoine bâti communal mobilier et immobilier. Il correspond aux enveloppes d'investissement gérées par les copils.

Il s'établit pour 2023 à 1 415 842 € contre 2 114 782 € en 2022.

Le niveau d'investissement GER prévu au budget 2023 baisse par rapport au cadrage du fait de l'augmentation du fonctionnement de certains gestionnaires. Il sera transféré moins de résultat de fonctionnement vers l'investissement.

*Répartition GER par pôle/copil/opérations*

INVESTISSEMENT GER Budget 2023											
Sous-Thématique	66 – PLU	22 – Travaux Batiments	23 – Travaux voiries	24 – Aménagement Espace Public	27 – Equipements sportifs	77 – Aménagement Urbain	26 – Acquisitions Matériels	75 – Acquisition Foncière	20 – Acquisitions matériel Informatique	78 – Démocratie participative	Total
Espaces Publics			144000				160000				304000
Aménagement_Urbanisme_Habitat	10000					60000		130000			200000
Transitions énergétique				171722							171722
Patrimoine bâti (avec fluides)		191000					43400				234400
Agriculture et Alimentation Durable											0
Economie circulaire et commerces							10000				10000
mobilités							50000				50000
Démocratie Participative											0
Gîtes							20000				20000
Tourisme Randonnée Patrimoine				10000				7000			17000
Sports					92000		13000				105000
Culture							12000				12000
Relation citoyenne (Animation du territoire)							2000				2000
Santé											0
seniors											0
Insertion										30000	30000
Petite enfance							5000				5000
Accueil loisirs / Périscolaire / Restauration							15000				15000
Restauration							30000				30000
Affaires scolaires							12500				12500
JMG							10000				10000
SI							156220				156220
Communication							20000				20000
Elections_Etat civil_Funéraire							8000				8000
Ressources humaines							3000				3000
Direction_Finances_Marchés publics											0
Total	10000	191000	144000	181722	92000	60000	570120	137000	0	30000	1415842



Sans surprise, l'Aménagement Durable du Territoire représente 68% des dépenses d'investissement. En effet, la nature même des activités de travaux d'entretien du patrimoine bâti et des voiries explique cette répartition.

#### c) Les recettes d'investissements

Le financement des investissements sera assuré par :

- les excédents de fonctionnement et d'investissement reportés
- les subventions attendues
- le FCTVA
- l'inscription d'un emprunt uniquement s'il n'est pas possible d'équilibrer le budget d'une autre façon

## r) Les budgets annexes

### a) Le budget pôle santé

pole santé	2019	2020	2021	CA prévisionne l 2022	Budget 2023
042 - Opérations d'ordre de transfert entre sections	36 600 €	36 600 €	36 600 €	36 600 €	36 600 €
70 - Produits des services, du domaine et ventes diverses	16 310 €	14 623 €	18 468 €	18 370 €	18 000 €
75 - Autres produits de gestion courante	64 010 €	56 282 €	74 330 €	80 000 €	113 000 €
77 - Produits exceptionnels	0 €	0 €	114 €		0 €
<b>TOTAL RECETTES</b>	<b>116 920 €</b>	<b>107 505 €</b>	<b>129 511 €</b>	<b>134 970 €</b>	<b>167 600 €</b>
002 - Résultat de fonctionnement reporté (excédent ou déficit)	11 908 €	14 241 €	33 181 €	24 771 €	11 252 €
011 - Charges à caractère général	55 533 €	63 653 €	58 965 €	60 000 €	70 000 €
023 - Virement à la section d'investissement	0 €	0 €			0 €
042 - Opérations d'ordre de transfert entre sections	51 878 €	51 686 €	51 586 €	51 586 €	50 000 €
65 - Autres charges de gestion courante	1 €	0 €	1 €		500 €
66 - Charges financières	11 841 €	11 207 €	10 548 €	9 865 €	9 200 €
67 - Charges exceptionnelles	0 €	0 €			
<b>TOTAL DEPENSES (REEL)</b>	<b>131 161 €</b>	<b>140 686</b>	<b>154 282 €</b>	<b>146 222 €</b>	<b>140 952 €</b>
<b>RESULTAT</b>	<b>-14 241 €</b>	<b>-33 181 €</b>	<b>-24 771 €</b>	<b>-11 252 €</b>	<b>26 648 €</b>

Le budget annexe Pôle Santé est déficitaire depuis quelques années. En effet, le taux d'occupation des locaux n'est pas suffisant pour équilibrer ce budget. Depuis plusieurs années un travail de révision des loyers est conduit pour ajuster au mieux les recettes.

En 2022, il a été tenté une renégociation de l'emprunt (fin en 2033 – taux de 3,75 %) qui n'a aboutit à aucune proposition dans le contexte actuel de remontée des taux

La réduction des frais de télécommunications (résiliation lien SDSL) ne pourra intervenir que pour le budget 2024, les marchés de télécommunications courant jusqu'au 31/12/2023

Les dépenses sont fixes : locations, fluides, télécoms, entretien/réparation, charges financières.

### b) le budget lotissements

Les budgets Lotissement fonctionnent par un système de dépenses en fonctionnement (y compris les travaux et les études) et de constitution de stocks en investissement correspondant au patrimoine financier accumulé et à liquider (la vente de lots). Aussi l'ensemble des dépenses s'inscrivent en fonctionnement sauf le remboursement de la dette.

L'année 2021 a vu la conclusion d'un emprunt à court terme d'1M € remboursable sans frais au plus tard en 2024

Lotissements	2019	2020	2021	budget 2022	au 2022 au 08/12/2022	budget 2023
70 - Produits des services, du domaine et ventes diverses	200 816 €	311 770 €	487 296 €	1 021 799 €	1 104 137 €	1 101 920 €
75 - Autres produits de gestion courante		1 €				
002 - Résultat de fonctionnement reporté (excédent ou déficit)	155 861 €	187 243 €	138 894 €	125 326 €	125 326 €	217 621 €
77 - Produits exceptionnels	1 000 €	2 000 €	1 €			
<b>TOTAL RECETTES</b>	<b>357 677 €</b>	<b>501 014 €</b>	<b>626 190 €</b>	<b>1 147 125 €</b>	<b>1 229 463 €</b>	<b>1 319 541 €</b>

A ce jour, cinq lotissements sont en cours de commercialisation :

- Le Belvédère à Montrevault (1 parcelle libre, 2 sous promesse et 2 options)
- L'Ouche du Bas à Chaudron en Mauges (2 parcelles libres, 1 option et 1 promesse)
- Les Moulins à la Chaussaire (1 parcelle libre et 1 option et 2 promesses)
- Beausoleil 2 à Saint Quentin en mauges (1 promesse)
- Les Jardins de la Fontaine à Saint Rémy en Mauges (1 promesse)

La Fontaine 2 à Saint Pierre Montlimart sera ouvert à la commercialisation au 2<sup>ème</sup> trimestre 2023 (12 parcelles libres et 4 logements sociaux)

Les projets inscrits au budget sont :

- Les travaux de la Chaussaire (solde)
- Les travaux de la Fontaine 2 à Saint Pierre Montlimart
- La voirie définitive de la Fontaine 1 à Saint Pierre Montlimart
- La voirie définitive des Varennes 2 au Puiset-Doré
- La maîtrise d'œuvre et les travaux pour la voirie définitive de Beausoleil à Saint Quentin en Mauges
- Les études dans le cadre des mandats conclus avec l'entreprise publique locale Alter pour les lotissements ZAC multisites et les jardins de la Fontaine 2 à Saint Rémy en Mauges

## **c) Etat du personnel**

### **a) Etats sur les emplois et l'effectif**

Au total la collectivité emploie 257 personnes dont le nombre se décompose entre :

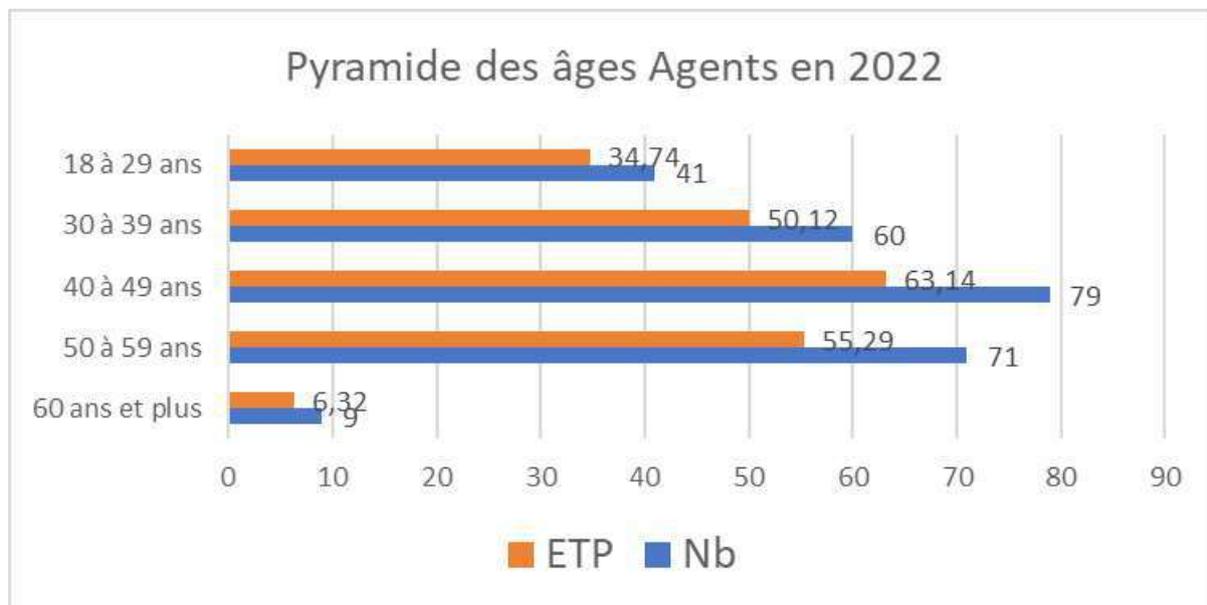
- L'effectif permanent : 199 agents
- L'effectif non permanent : 58 agents

L'effectif permanent est constitué des agents recrutés sur des postes dont le caractère est durable. Il comprend les agents titulaires, stagiaires et contractuels (CDI).

A contrario l'effectif non permanent comprend les vacataires et CDD notamment sur le service enfance jeunesse.

Au 15 novembre 2022, on compte 199 agents permanents (dont 21 agents en disponibilité et congé parental) pour 167.82 équivalents temps plein (ETP), soit 77.4 % de la collectivité et 58 agents non permanents pour un total de 39,4 ETP.

Sur les 207,22 ETP total de la collectivité 17.61 sont en disponibilité et congé parental.



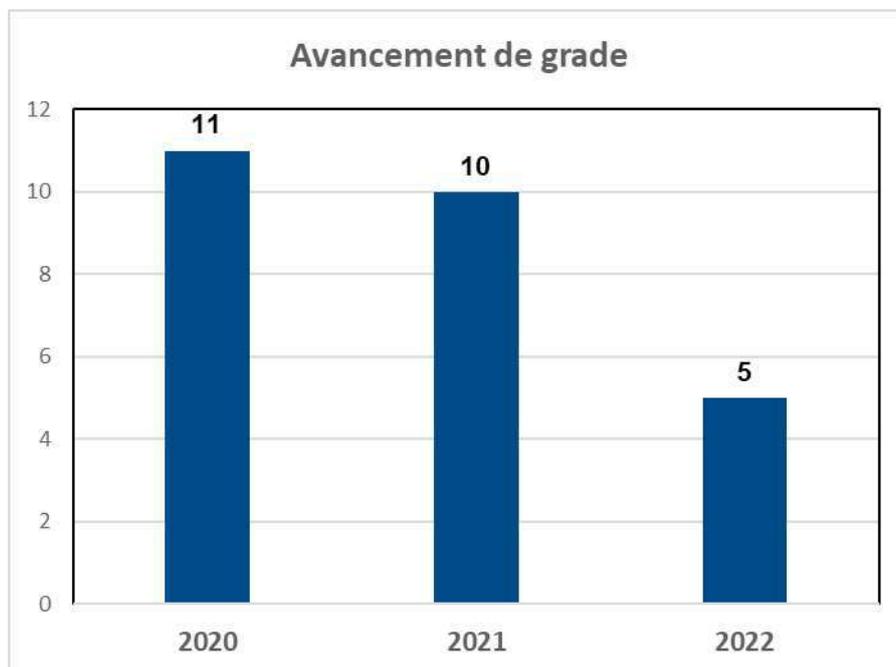
On constate une pyramide des âges vieillissante même si on constate un léger rajeunissement.

Alors qu'en 2021, les agents de 40 à 59 ans représentaient 58% du personnel total, ils représentent en 2022 56 %. A contrario, les agents en dessous de 29 ans représentent 16 % en 2022 contre 13% en 2021.

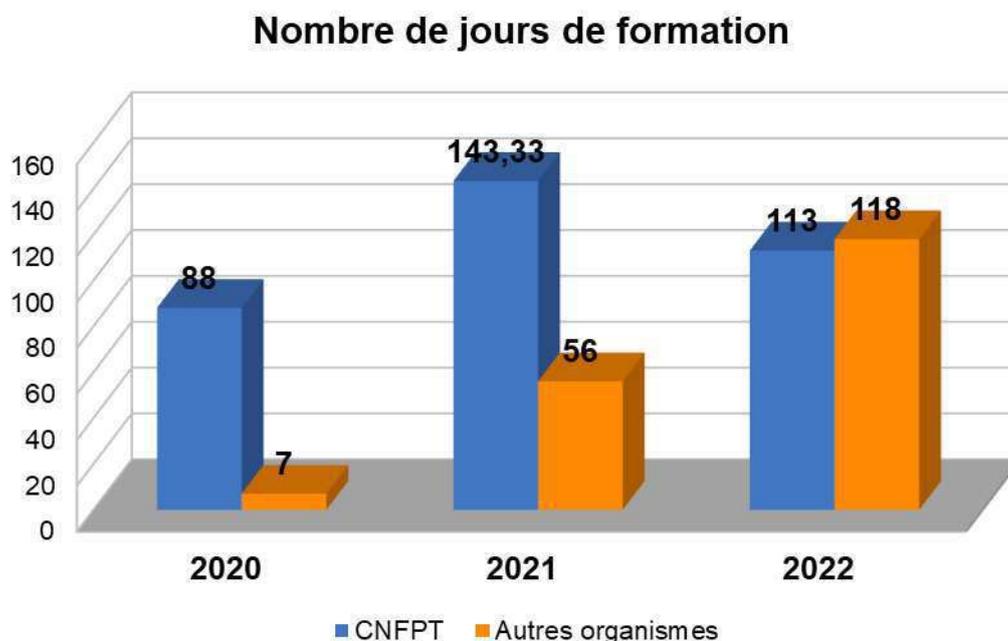
### **b) Le bilan social de la commune : avancement de grade, formation, arrêt maladie**

Les avancements de grade ont diminué en 2022 (5) par rapport à 2021 (10). Ces avancements dépendent du nombre d'agents pouvant y prétendre mais respectent des règles d'accès et de quota qui empêchent la nomination de plusieurs agents la même année sur le même grade. Cependant, en

parallèle, la collectivité cherche à accompagner les agents en poste pour leur permettre une évolution de carrière en favorisant l'accès aux préparations aux concours et examens professionnels.

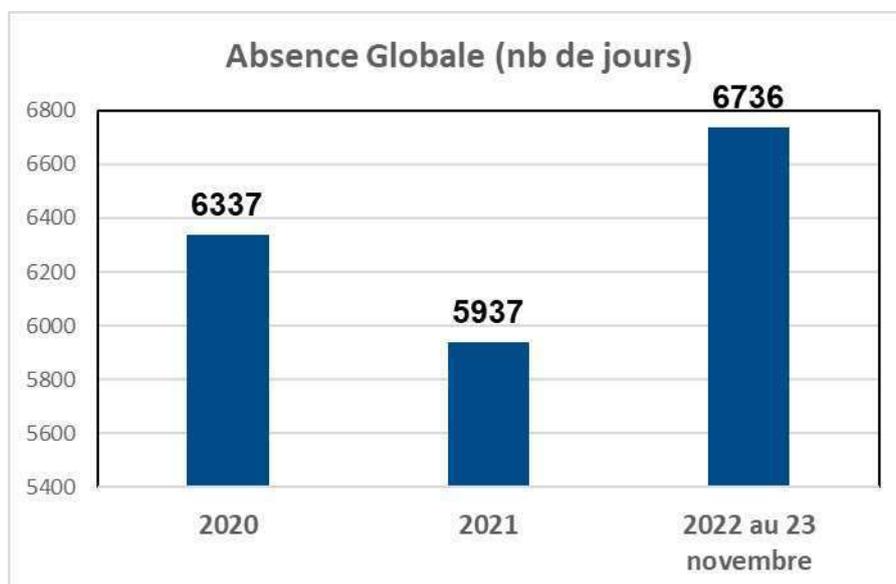


Par ailleurs, après une année 2020 particulière avec des impacts importants sur le personnel en terme d'arrêts maladie et de formation, le regain débuté en 2021 se poursuit en 2022 grâce notamment à la reprise des formations en présentiel par le CNFPT mais également l'arrivée de l'adjointe RH en charge de la formation.

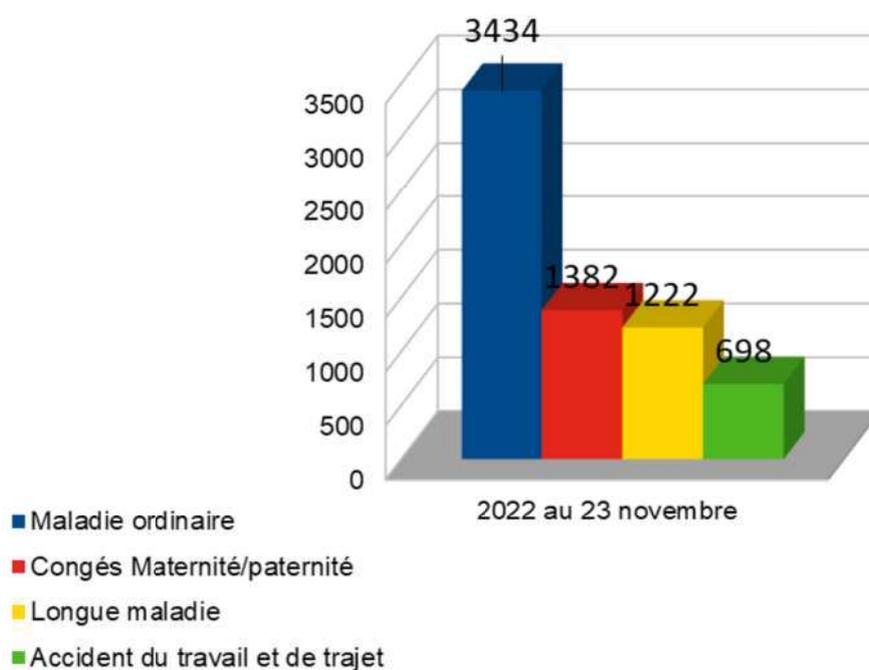


Le nombre de jour de formation a augmenté de 30% entre 2021 et 2022.

Parallèlement, le nombre de jours d'absence a augmenté par rapport à 2021, on retrouve un niveau comparable à 2020, avec près de 700 jours d'absence liés à la crise sanitaire notamment au 1<sup>er</sup> trimestre avec une nouvelle vague épidémique.



### Répartition des absences maladies en 2022



\*La maladie ordinaire inclut 699 jours de maladie COVID-19.

Selon les données publiées en 2021 par la fédération nationale des centres de gestion à partir des données des bilans sociaux 2019 des collectivités, un agent permanent d'une commune de 100 à 349 agents a un nombre moyen d'arrêt maladie ordinaire et accidents de travail de 15 j / an ce qui ferait une moyenne de référence pour notre commune de 2 985 jours contre les 3 433 réels (déduction faite des jours covid).

### **c) Modalités de calcul de la rémunération**

#### **Modalités de calcul de la rémunération**

La rémunération des agents se compose de la rémunération principale (traitement de base indexé sur l'indice majoré correspondant au grade et à l'échelon d'appartenance du fonctionnaire, supplément familial de traitement et nouvelle bonification indiciaire) et du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) suivant la grille suivante (la catégorie A1 sera modifiée lors du même conseil) :

Fonctions exercées	Critères de classification	Catégorie d'emplois	Montant Minimum	Montant Maximum	Montant indicatif
DGS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conseil et relation étroite aux élus</li> <li>Niveau de technicité d'arbitrage et de décision</li> <li>Conduite de projet</li> <li>Haute compétence managériale</li> <li>Pilotage de l'organisation des services</li> <li>Contribution à la définition des politiques publiques</li> <li>Grande disponibilité récurrente</li> </ul>	A1	955	1400	1335
DGA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conseil et relation étroite aux élus</li> <li>Niveau de technicité d'arbitrage et de décision</li> <li>Conduite de projet</li> <li>Haute compétence managériale</li> <li>Grande disponibilité récurrente</li> </ul>				955
Responsable de service	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aide à l'arbitrage et à la décision</li> <li>Grande expertise</li> <li>Conduite/participation de projet</li> <li>Relation aux élus</li> <li>Encadrement d'équipe</li> <li>Mise en œuvre des politiques publiques</li> <li>Grande disponibilité récurrente</li> </ul>	A2	700	954	Direction de l'aménagement : 850 Service Finance et Marchés Publics : 850 Autre Direction : 730
Chargé.e d'opérations	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aide à l'arbitrage et à la décision</li> <li>Grande expertise</li> <li>Conduite/participation de</li> </ul>				700

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relation aux élus</li> <li>• Mise en œuvre des politiques publiques</li> <li>• Grande disponibilité récurrente</li> </ul>				
Contrôleur.euse de Gestion	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haute technicité</li> <li>• Expertise</li> <li>• Aide à la décision</li> <li>• Autonomie</li> </ul>				500
Responsable de Pôle	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordination d'activités et/ou d'équipes</li> <li>• Haute technicité</li> <li>• Encadrement direct et indirect</li> <li>• Mise en œuvre de projets</li> <li>• Disponibilité occasionnelle</li> </ul>	B1	350	699	Affaires scolaire, enfance, jeunesse :565 Autres pôles : 350
Chargé.e de travaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissances techniques spécifiques</li> <li>• Force de proposition</li> <li>• Autonomie</li> <li>• Mise en œuvre de projet</li> <li>• Disponibilité occasionnelle</li> <li>• Encadrement de chefs d'équipe</li> </ul>				500
Responsable adjoint.e de service avec encadrement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissances administratives spécifiques</li> <li>• Maîtrise générale du domaine concerné</li> <li>• Force de proposition</li> <li>• Encadrement ponctuel</li> <li>• Disponibilité occasionnelle</li> <li>• Encadrement d'une équipe</li> </ul>				500
Chef.fe d'équipe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissances techniques et/ou administratives</li> <li>• Force de proposition</li> <li>• Encadrement</li> <li>• Mise en œuvre de projet</li> <li>• Disponibilité occasionnelle</li> </ul>				350
Technicien.ne	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissances techniques spécifiques</li> <li>• Force de proposition</li> <li>• Autonomie</li> <li>• Mise en œuvre de projet</li> <li>• Disponibilité occasionnelle</li> </ul>	B2	250	349	325
Chargé.e d'études	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissances techniques et scientifiques spécifiques</li> <li>• Force de proposition</li> <li>• Autonomie</li> <li>• Mise en œuvre de projet</li> <li>• Conduite d'études scientifiques et techniques globales et sectorielles à partir de diagnostics</li> <li>• Établissements des préconisations</li> </ul>				325

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participation à l'évaluation des programmes et actions</li> <li>• Disponibilité occasionnelle</li> </ul>				
Responsable adjoint.e de service	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissances administratives spécifiques</li> <li>• Maîtrise générale du domaine concerné <ul style="list-style-type: none"> <li>• Force de proposition</li> <li>• Encadrement ponctuel</li> </ul> </li> <li>• Disponibilité occasionnelle</li> </ul>				325
Responsable de secteur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissances administratives spécifiques</li> <li>• Maîtrise spécifique d'un domaine <ul style="list-style-type: none"> <li>• Force de proposition</li> </ul> </li> <li>• Encadrement intermédiaire</li> <li>• Disponibilité occasionnelle</li> </ul>				325
Assistant.e de Direction	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissances administratives spécifiques</li> <li>• Maîtrise spécifique d'un domaine <ul style="list-style-type: none"> <li>• Force de proposition</li> </ul> </li> <li>• Disponibilité occasionnelle</li> </ul>				300
Chargé.e de mission	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissances spécifiques d'un domaine <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conduite de projet <ul style="list-style-type: none"> <li>• Autonomie</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>• Disponibilité occasionnelle</li> </ul>				250
Gestionnaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissances spécifiques d'un domaine</li> <li>• Adaptation aux évolutions et contraintes réglementaires</li> <li>• Autonomie dans la gestion de ses dossiers</li> </ul>	C1	160	249	220
Coordonateur.trice	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissances spécifiques d'un domaine</li> <li>• Adaptation aux évolutions et contraintes réglementaires</li> <li>• Coordination d'activités</li> </ul>				220
Conseiller.ère social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissances spécifiques d'un domaine</li> <li>• Adaptation aux évolutions des dispositifs</li> <li>• Accompagnement d'un public ciblé</li> </ul>				180
Agent.e Culturel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissances spécifiques d'un domaine <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lien avec les bénévoles <ul style="list-style-type: none"> <li>• Autonomie</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>				180
Référent.e de site	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissances spécifiques d'un domaine <ul style="list-style-type: none"> <li>• Autonomie</li> </ul> </li> <li>• Encadrement fonctionnel</li> </ul>				160

Le RIFSEEP a été conclu pour une durée de 4 ans mais il avait été prévu lors des discussions sociales de prévoir une révision de celui-ci à 3 ans pour une mise en place en 2023. Le travail a été engagé en 2022 mais le contexte actuel ne permet pas une mise en place dès cette année. Les organisations syndicales ainsi que les agents en ont été informés dernièrement. Le versement d'une prime inflation est à l'étude. Un montant a été réservé dans les propositions budgétaires à cet effet.

#### **d) Temps de travail**

La durée hebdomadaire de travail effectif est fixée à 35 heures 10 minutes générant une journée de RTT.

Les agents peuvent opter pour une durée à 36 heures générant six jours de RTT

La durée hebdomadaire de travail pour le personnel d'encadrement (DGS, DGA, responsables de service) est fixée à 36h50 générant 11 jours de RTT

Quelle que soit l'option, une journée de RTT est obligatoirement affectée à la journée de solidarité.

Le droit à congés annuels s'élève à 25 jours ouvrés auxquels s'ajoutent 2 jours supplémentaires pour fractionnement.

#### **e) Avantages sociaux**

Les agents bénéficient des avantages suivants :

- Adhésion au CNAS
- Participation employeur à la protection prévoyance complémentaire à hauteur de 10 € par mois
- Chèque KDO MAUGES depuis 2020 à l'occasion de la fin de l'année (évolution cette année en prime inflation)

## f) Evolution des dépenses de personnel

	CA 2016	CA 2017	CA 2018	CA 2019	CA 2020	CA 2021	est 2022	proposé 2023	
012 - Charges de personnel rémunérations et frais annexes	6 245 223,37 €	6 181 068,95 €	6 610 857,49 €	6 665 410,86 €	6 745 895,63 €	7 130 903,61 €	7 974 242,00 €	8 259 507,03 €	
rémunération seule	5 816 406,32 €	6 098 318,56 €	6 346 468,10 €	6 392 793,44 €	6 460 291,01 €	6 835 778,77 €	7 702 648,67 €	7 968 327,03 €	
dont frais annexes	428 817,05 €	82 750,39 €	264 389,39 €	272 617,42 €	285 604,62 €	295 124,84 €	271 593,33 €	291 180,00 €	
dont GVT (1,5%)	87 246,09 €	91 474,78 €	95 197,02 €	95 891,90 €	96 904,37 €	102 536,68 €	115 539,73 €	119 524,91 €	
013 - Atténuations de charges	287 665,97 €	237 817,74 €	408 171,46 €	312 728,53 €	364 984,86 €	375 506,00 €	360 000,00 €	350 000,00 €	
Subventions postes							27 600,00 €	108 000,00 €	
Coût personnel	5 957 557,40 €	5 943 251,21 €	6 202 686,03 €	6 352 682,33 €	6 380 910,77 €	6 755 397,61 €	7 586 642,00 €	7 801 507,03 €	
% augmentation n-1		-0,24%	4,37%	2,42%	0,44%	5,87%	12,30%	2,83%	
nombre agents à fin n-1	190	215	206	203	217	222	226	239	
dont animateurs	41	44	42	41	45	43	54	55	
dont agents d'entretien	15	23	23	21	21	22	18	18	
nombre ETP	160,17	179,92	170,05	163,84	172,43	175,43	180,34	192,93	
dont animateurs	29,17	29,82	26,99	26,25	29,97	29,43	28	30,63	
dont agents d'entretien	10,48	12,8	13,36	12,08	11,88	11,02	10,52	10,38	
explications		1 poste sports	reprise 1/09/18 cantine et périscolaire Boissières sur Evre : 2 agents	reprise 1/01/19 périscolaire FS : 4 agents	1 poste santé 0,5 ETP	reprise 1/09/2021 cantine PD : 4 agents + 1 embauche	hausse du point d'indice	reprise de la cantine et périscolaire de Chaudon en Mauges : 5 agents	
		1 poste économie (0,5 ETP devenu 1)	Structuration direction générale : 1 DG + 3 DGA	reprise 01/09/19 cantine la C haussaire	1 poste tourisme (0,5 ETP devenu 1)	1 poste démocratie /relation citoyenne	1 poste adjointe RH	1 poste mobilités	
			DIRSEEP	1 poste agriculture				1 poste éducateurs sportif	
				1 poste chargée de prévention santé RH					
			structuration services techniques : création service technique en 2016 puis scission bâtiments / espaces publics puis ajout au service bâtiment du service logistique						
			structuration Direction générale				1 chef de service urbanisme	Structuration liaisons générales / relation citoyenne	
			service culture : 3 postes						

Ces hausses prennent également en compte les remplacements d'arrêts longue maladie / congé parental ou mi-temps thérapeutique.

Il faut aussi tenir compte en 2021 et 2022 des nombreux arrêts liés à la covid-19 sur le secteur de l'enfance qui ont dû faire l'objet soit de remplacement soit d'heures complémentaires d'agent en poste pour maintenir les taux d'encadrement réglementaire.

En ce qui concerne les recettes compensatrices, le contrat d'assurance personnel prévoit un délai de carence d'1 mois. Ce contrat a été dénoncé par le prestataire et est en cours de renégociation par le centre de gestion. Beaucoup de prestataires cherche à allonger ce délai de carence.

La subvention leader pour les postes de chargés de mission agriculture/alimentation, santé, économie seront versées à la fin des contrats. Le dossier pour le poste agri/alimentation a été envoyée et la subvention attendue pour 2023. Les autres subventions donneront lieu à dossier en 2023 pour un versement 2024. Par contre la banque des territoires a versé dès 2022 la subvention pour le poste économie.

**DEPARTEMENT DE MAINE-ET-LOIRE**  
**COMMUNE DE MONTREVAULT-SUR-EVRE**

**Commune déléguée de La Chaussaire**

**Aménagement : RD92 - Requalification du centre-bourg**

**Entretien en agglomération :**  
**RD92 : rues des Mauges et de Bretagne**

**CONVENTION D'AUTORISATION DE TRAVAUX,  
D'ENTRETIEN ET FINANCIERE**

**(OPERATION A MAÎTRISE D'OUVRAGE COMMUNALE)**

Entre

Le Département de Maine-et-Loire, représenté par Madame Florence DABIN, Présidente du Conseil départemental, agissant en application de la délibération de la Commission permanente N° \_\_\_\_\_ du \_\_\_\_\_ ci-après dénommé "le Département"

d'une part,

et

La Commune de Montrevault-sur-Evre, représentée par son Maire, Monsieur Christophe DOUGE agissant en application de la délibération du Conseil municipal du ~~15/12/2022~~ ci-après dénommée " la Commune"

d'autre part,

VU le code général des collectivités territoriales,

VU le code de la voirie routière,

VU le code de la route et notamment l'article R 411-2,

VU le règlement de voirie départementale approuvé par délibération du Conseil départemental n° 2019\_04\_CD\_0049 le 29 avril 2019, et par arrêté du Président du Conseil départemental le 7 juin 2019,

CONSIDERANT le dossier présenté par la commune au titre de la requalification du centre-bourg de la Chaussaire (RD92) dont le plan projet est annexé à la présente convention,

**Il a été convenu et arrêté ce qui suit :**

**PREAMBULE**

Suite aux travaux de rénovation des réseaux (Eaux Pluviales, Eaux Usées, Adduction d'Eau Potable, télécommunication et électricité), la commune envisage la requalification des rues des Mauges et de Bretagne à la Chaussaire (RD92). Les aménagements ont pour but notamment de requalifier l'espace autour de l'église, d'apaiser les vitesses, d'améliorer les trottoirs et de proposer du stationnement.

## **Article 1 : OBJET**

La présente convention a pour objet :

- d'autoriser la Commune à réaliser sur le domaine public routier départemental les aménagements ci-après désignés, conformément au plan projet joint en annexe,
- de déterminer la participation du Département au titre de l'entretien de la chaussée départementale,
- de définir les modalités et les responsabilités d'entretien de ces aménagements et de la section de la RD92 en agglomération, entre le Département et la Commune.

## **Article 2 : EXECUTION DES TRAVAUX**

Le Département autorise la Commune à réaliser les travaux suivants :

- RD92 : en agglomération, modification des trottoirs et des bordures, création d'un plateau, de stationnements et d'une écluse simple, rues des Mauges et de Bretagne (PR 11+925 au PR 12+185) conformément au plan projet annexé à la présente convention.

La maîtrise d'ouvrage de la totalité des travaux sera assurée par la Commune sous sa propre responsabilité. Pendant la réalisation et jusqu'à la remise de l'ouvrage au Département, la Commune sera responsable des dommages pouvant intervenir du fait des travaux sauf faute de la victime ou en cas de force majeure.

## **Article 3 : SIGNALISATION LORS DE LA REALISATION DES TRAVAUX**

Lors de la réalisation de l'ouvrage, la Commune prendra toutes les dispositions utiles quant à la signalisation et veillera à son maintien constant, et ce afin que les prescriptions des textes applicables soient impérativement respectées et plus généralement la sécurité des biens et des personnes.

## **Article 4 : CONFORMITE ET DOMANIALITE DE L'OUVRAGE**

Les travaux devront être réalisés conformément aux plans projet en annexe à la présente convention.

En cas de modifications des dispositions techniques et géométriques du projet par le maître d'ouvrage au cours des travaux, celui-ci devra recueillir l'accord préalable du Département avant la poursuite des travaux.

Après réception définitive et sans réserve des travaux par la Commune, il sera dressé contradictoirement un procès-verbal de remise au Département des ouvrages réalisés sur le domaine public départemental ou destinés à être incorporés dans le domaine public départemental.

## **Article 5 : PARTICIPATION FINANCIERE DU DEPARTEMENT**

Le Département prend en charge le coût des travaux sur la base du prix d'un rabotage + couche d'accrochage + BBSG, qui, dans le cadre de la réfection de la couche de roulement, aurait été amené à être réalisé.

Ces travaux comprennent les prestations suivantes :

Prestation	Prix unitaire HT /m <sup>2</sup>	Quantité	Total HT	Total TTC
Fraisage généralisé inférieur à 10 cm	2.10 € HT/m <sup>2</sup>	1430 m <sup>2</sup>	3 003.00 € HT	3 603.60 € TTC
Couche d'accrochage	0.65 € / m <sup>2</sup>	1430 m <sup>2</sup>	929,50 € HT	1 115.40 € TTC
BBSG 0/10 ép. 5 cm	8.80 € / m <sup>2</sup>	1430 m <sup>2</sup>	12 584,00 € HT	15 100.80 € TTC

Après examen du projet, la participation du Département est donc estimée à la somme de 19 819,80 € TTC.

#### **Article 6 : MODALITES DE VERSEMENT**

Le Département se libérera des sommes dues par un versement à la fin des travaux, sur présentation du décompte général définitif attesté par le maître d'ouvrage ou de l'état récapitulatif des dépenses payées et attestées par le maître d'ouvrage.

#### **Article 7 : ENTRETIEN ULTERIEUR**

Sur la RD92 en agglomération rues des Mauges et de Bretagne dont les limites sont définies par l'arrêté en vigueur :

##### **Article 7-1**

la Commune assurera à ses frais :

■ la surveillance, l'entretien courant et le renouvellement si nécessaire des ouvrages autorisés par le Département ainsi que des éléments suivants :

- le mobilier urbain,
- les revêtements spéciaux de type résine, les peintures spéciales, les clous de chaussée, les plots...
- les parkings longitudinaux,
- les îlots centraux (y compris les balises B21 et J5 et autres équipements),
- les grilles avaloirs des réseaux d'eau pluviale,
- les équipements urbains (y compris potelets, garde-corps, ...),
- les bordures
- le mobilier d'éclairage public,
- les aménagements paysagers et dépendances vertes (accotements, délaissés, fossés),
- la signalisation verticale relative aux mesures de police de la circulation en agglomération,
- les panneaux d'entrée et de sortie d'agglomération,
- la signalisation horizontale de police en agglomération, les passage piétons en et hors agglomération, les stationnements en rive sur chaussée, autres marquages,

■ la surveillance et l'entretien des trottoirs comprenant :

- les réparations localisées et renouvellements de leur revêtement et de leur structure,
- le remplacement ou la réparation des bordures et caniveaux,
- l'entretien courant (balayage, nettoyage, marquage...),

■ la surveillance et l'entretien des sections d'itinéraire cyclable comprenant :

- les réparations localisées et le renouvellement de leur revêtement et de leur structure,
- les réparations localisées et le renouvellement du marquage au sol,
- la maintenance et le remplacement si nécessaire de l'ensemble de la signalisation et des équipements,
- l'entretien courant (balayage, nettoyage, marquage...).

Il est à noter que Mauges communauté a la compétence gestion des eaux pluviales urbaines (hors grilles et avaloirs à la charge de la Commune : comme défini par la commune et la communauté) (art. L 5216-5 du code général des collectivités territoriales).

- Article 7.2** Le Département assurera à ses frais :
- l'entretien lourd de la chaussée comprenant les réparations localisées et renouvellements de la couche de roulement et de la structure de la chaussée,
  - l'entretien courant et le remplacement si nécessaire de la signalisation verticale relative au plan départemental de jalonnement,
  - la signalisation de police hors agglomération autre que les passages piétons,
  - l'entretien des bandes transversales ocre en entrée d'agglomération si elles existent.

**Article 7.3** En cas de manquements de la Commune à ses obligations d'entretien énumérées à l'article 7-1, constatés par les services du Département, et après mise en demeure restée sans effet dans un délai qui ne peut être inférieur à 2 mois, la Présidente du Conseil départemental prendra les mesures nécessaires pour réaliser les travaux d'entretien aux frais et risques de la Commune.

Chaque partie se réserve le droit de réclamer le versement d'une indemnité réparant le préjudice que lui aurait causé l'inexécution fautive de la convention.

### **Article 8 : DUREE**

La présente convention entre en application dès sa signature. Elle est signée pour une durée de 10 ans, renouvelable par tacite reconduction pour des périodes identiques.

### **Article 9 : RESILIATION**

**Article 9-1** La résiliation amiable :  
La présente convention pourra être résiliée sur demande de l'une des parties, sous réserve du respect d'un préavis de trois mois à compter de la réception de ladite demande par l'autre partie et sous réserve de l'accord de cette dernière.

**Article 9-2** La résiliation de la convention pour motif d'intérêt général :  
La présente convention pourra être résiliée par le Département pour un motif d'intérêt général.  
La résiliation doit être précédée d'un préavis exposant le ou les motifs d'intérêt général invoqués par lettre recommandée avec A/R, dans un délai de 2 mois avant la prise d'effet de la résiliation.

**Article 9-3** La résiliation de la convention pour faute :  
Le Département pourra résilier la présente convention en cas de manquement aux obligations contractuelles de la Commune au titre de la présente convention.

La résiliation est précédée d'une mise en demeure, dûment motivée et notifiée soit par lettre recommandée avec A/R, soit par signification extra-judiciaire et restée sans effet dans un délai qui ne peut être inférieur à 2 mois.

### **Article 10 : MODIFICATION**

Toute modification à la présente convention devra faire l'objet d'un avenant.

### **Article 11 : REGLEMENT DES LITIGES**

En cas de difficultés sur l'interprétation ou l'exécution de la présente convention, les parties s'efforceront de résoudre leur différend à l'amiable.

En cas de désaccord persistant, les litiges seront portés devant la juridiction compétente.

**Article 12 : FORMALITES**

La présente convention n'est pas soumise à formalité d'enregistrement.  
Elle est établie en deux exemplaires originaux.

A Montrevault-sur-Evre, le 16/12/2022

Pour la Commune de Montrevault-sur-Evre,  
Le Maire, **C. DOUGÉ**

A Angers, le

Pour le Département de Maine-et-Loire  
La Présidente du Conseil départemental,



# Règlement de mise en œuvre du RIFSEEP (MAJ au 01/01/2023)

## I- Mise en place de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.)

### 1/ Le principe

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) vise à valoriser l'exercice des fonctions. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

### 2/ Les Bénéficiaires

L'IFSE est attribuée :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, dès le 1<sup>er</sup> jour du contrat.

L'IFSE est versée au pro rata du temps de travail de l'agent, sauf pour la majoration mobilité. La périodicité de versement de cette indemnité est fixée mensuellement.

### 3/ Détermination des groupes de fonctions

L'IFSE est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agents. Chaque poste de la collectivité est réparti entre différents groupes de fonctions au regard des critères professionnels suivants :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- de la technicité, de l'expertise, de l'expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- des sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Fonctions exercées	Critères de classification	Catégorie d'emplois	Montant Minimum	Montant Maximum	Montant indicatif*
DGS	<ul style="list-style-type: none"><li>• Conseil et relation étroite aux élus</li><li>• Niveau de technicité d'arbitrage et de décision</li><li>• Conduite de projet</li><li>• Haute compétence managériale</li><li>• Pilotage de l'organisation</li></ul>				

	<ul style="list-style-type: none"> <li>des services</li> <li>• Contribution à la définition des politiques publiques</li> <li>• Grande disponibilité récurrente</li> </ul>	A1	955	3000	-
DGA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseil et relation étroite aux élus</li> <li>• Niveau de technicité d'arbitrage et de décision</li> <li>• Conduite de projet</li> <li>• Haute compétence managériale</li> <li>• Grande disponibilité récurrente</li> </ul>				
Responsable de service	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aide à l'arbitrage et à la décision</li> <li>• Grande expertise</li> <li>• Conduite/participation de projet</li> <li>• Relation aux élus</li> <li>• Encadrement d'équipe</li> <li>• Mise en œuvre des politiques publiques</li> <li>• Grande disponibilité récurrente</li> </ul>	A2	700	954	Direction de l'aménagement : 850  Service Finance et Marchés Publics : 850  Autre Direction : 730
Chargé.e d'opérations	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aide à l'arbitrage et à la décision</li> <li>• Grande expertise</li> <li>• Conduite/participation de projet</li> <li>• Relation aux élus</li> <li>• Mise en œuvre des politiques publiques</li> <li>• Grande disponibilité récurrente</li> </ul>				700
Contrôleur.euse de Gestion	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haute technicité</li> <li>• Expertise</li> <li>• Aide à la décision</li> <li>• Autonomie</li> </ul>				500
Responsable de Pôle	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordination d'activités et/ou d'équipes</li> <li>• Haute technicité</li> <li>• Encadrement direct et indirect</li> <li>• Mise en œuvre de projets</li> </ul>	B1	350	699	Affaires scolaire, enfance, jeunesse :565  Autres pôles :

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponibilité occasionnelle</li> </ul>				350
Chargé.e de travaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissances techniques spécifiques</li> <li>• Force de proposition</li> <li>• Autonomie</li> <li>• Mise en œuvre de projet</li> <li>• Disponibilité occasionnelle</li> <li>• Encadrement de chefs d'équipe</li> </ul>				500
Responsable adjoint.e de service avec encadrement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissances administratives spécifiques</li> <li>• Maîtrise générale du domaine concerné</li> <li>• Force de proposition</li> <li>• Encadrement ponctuel</li> <li>• Disponibilité occasionnelle</li> <li>• Encadrement d'une équipe</li> </ul>				500
Chef.fe d'équipe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissances techniques et/ou administratives</li> <li>• Force de proposition</li> <li>• Encadrement</li> <li>• Mise en œuvre de projet</li> <li>• Disponibilité occasionnelle</li> </ul>				350
Technicien.ne	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissances techniques spécifiques</li> <li>• Force de proposition</li> <li>• Autonomie</li> <li>• Mise en œuvre de projet</li> <li>• Disponibilité occasionnelle</li> </ul>	B2	250	349	325
Chargé.e d'études	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissances techniques et scientifiques spécifiques</li> <li>• Force de proposition</li> <li>• Autonomie</li> <li>• Mise en œuvre de projet</li> <li>• Conduite d'études scientifiques et techniques globales et sectorielles à partir de diagnostics</li> <li>• Établissements des préconisations</li> </ul>				325

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participation à l'évaluation des programmes et actions</li> <li>• Disponibilité occasionnelle</li> </ul>				
Responsable adjoint.e de service	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissances administratives spécifiques</li> <li>• Maîtrise générale du domaine concerné</li> <li>• Force de proposition</li> <li>• Encadrement ponctuel</li> <li>• Disponibilité occasionnelle</li> </ul>				325
Responsable de secteur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissances administratives spécifiques</li> <li>• Maîtrise spécifique d'un domaine</li> <li>• Force de proposition</li> <li>• Encadrement intermédiaire</li> <li>• Disponibilité occasionnelle</li> </ul>				325
Assistant.e de Direction	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissances administratives spécifiques</li> <li>• Maîtrise spécifique d'un domaine</li> <li>• Force de proposition</li> <li>• Disponibilité occasionnelle</li> </ul>				300
Chargé.e de mission	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissances spécifiques d'un domaine</li> <li>• Conduite de projet</li> <li>• Autonomie</li> <li>• Disponibilité occasionnelle</li> </ul>				250
Gestionnaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissances spécifiques d'un domaine</li> <li>• Adaptation aux évolutions et contraintes réglementaires</li> <li>• Autonomie dans la gestion de ses dossiers</li> </ul>				220
Coordonateur.trice	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissances spécifiques d'un domaine</li> </ul>				220

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adaptation aux évolutions et contraintes réglementaires</li> <li>• Coordination d'activités</li> </ul>	C1	160	249	
Conseiller.ère social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissances spécifiques d'un domaine</li> <li>• Adaptation aux évolutions des dispositifs</li> <li>• Accompagnement d'un public ciblé</li> </ul>				180
Agent.e Culturel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissances spécifiques d'un domaine</li> <li>• Lien avec les bénévoles</li> <li>• Autonomie</li> </ul>				180
Référent.e de site	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissances spécifiques d'un domaine</li> <li>• Autonomie</li> <li>• Encadrement fonctionnel</li> </ul>				160
Agent.e d'Entretien Agent.e Bâtiment Agent.e Logistique Agent.e Voirie Agent.e Espaces Sportifs Agent.e Espaces Verts Agent.e Assainissement Agent.e d'Accueil Assistant.e Agent.e de Proximité Agent.e de Portage Animateur.trice ATSEM Assistant.e éducatif.tive Surveillant.e de baignade	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissances spécifiques et/ou habilitation, certification, brevet spécifiques</li> <li>• Sans encadrement</li> <li>• Exécution des tâches confiées</li> <li>• Exposition à des risques physiques</li> <li>• Nuisances sonores</li> </ul>	C2	140	159	140

\*Montant susceptible d'être revalorisé après avis du Comité Technique, dans la limite des fourchettes mini et maxi.

#### **4/ Les règles de cumul**

L'IFSE reste exclusive de tout autre régime indemnitaire de même nature. Les primes cumulables avec le RIFSEEP sont :

- l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires,
- l'indemnité horaire de travail de dimanche et jours fériés,
- l'indemnité horaire de travail pour travail de nuit ,
- les indemnités d'astreinte,
- l'indemnisation des dépenses au titre de fonctions exercées (frais de déplacements et de repas, nuitées,...).

#### **5) Modulations du montant de l'IFSE**

##### **a) Contraintes particulières de mobilité sur le territoire de la commune - Application d'un montant forfaitaire**

La réglementation n'autorise pas le remboursement de frais kilométriques occasionnés dans l'exercice des missions sur le territoire de la résidence administrative, ce qui implique que le barème des indemnités kilométriques ne peut s'appliquer qu'aux déplacements situés en dehors du territoire de Montrevault-sur-Èvre.

Du fait du territoire étendu de la commune, les agents effectuent de nombreux trajets dans le cadre de leurs missions. Afin de tenir compte de cette sujétion particulière, une majoration de l'IFSE est attribuée aux agents occupants les postes soumis à déplacements réguliers sur le territoire de la commune. Cette majoration est fixée en fonction du nombre de kilomètres parcourus dans le cadre de l'exercice des missions, avec leur véhicule personnel. Les kilomètres pris en comptes sont ceux d'une commune déléguée à une autre commune déléguée, selon le barème en annexe 1.

Cette majoration est attribuée comme suit :

<b>Nb km/an mini</b>	<b>Nb km/an maxi</b>	<b>Majoration IFSE</b>
0	80	0
81	250	5
251	400	10
401	600	15
601	800	20
801	950	25
951	1100	30
1101	1250	35
1251	1400	40
1401	1550	45
1551	1700	50
1701	1850	55
1851	2000	60
2001	2200	65
2201	2400	70
2401	...	80

Pour l'application du montant sur l'année N, seront pris en compte le nombre de kilomètres parcourus sur l'année N-1. Cette sujétion est étudiée par année civile.

Sans changement de fonction, le montant sera réévalué tous les ans, en janvier.

En cas de changement de fonctions, le montant sera réévalué au moment du changement.

La comptabilisation des km pour les animateurs se fait en référence à un règlement spécifique en annexe 2.

Afin de se mettre en conformité avec la réglementation en vigueur, aucun remboursement de frais kilométriques au titre du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 ne sera réalisé pour les trajets effectués sur le territoire de la commune, même entre deux quartiers. A contrario, les déplacements sur un lieu situé en dehors du territoire de Montrevault-sur-Èvre continueront d'être remboursés sur la base de ce décret.

## b) Responsabilité de régie

L'IFSE n'est pas cumulable avec l'indemnité de régie versée aux agents ayant cette responsabilité. La responsabilité de régie impliquant un risque particulier pour l'agent, son montant mensuel d'IFSE est majoré.

La majoration est appliquée tant que cette responsabilité est assumée, elle est supprimée dès que l'agent n'exerce plus cette responsabilité.

La majoration du montant mensuel de l'IFSE est appliquée en fonction du montant maximum de l'avance et/ou du montant moyen des recettes, conformément au tableau ci-dessous :

Majoration responsabilité de régie				
Régisseur d'avances	Régisseur de recettes	Régisseur d'avances et de recettes	Majoration IFSE ANCIEN MONTANT	Majoration IFSE NOUVEAU MONTANT
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement		
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	10	26
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	10	26
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	10	26
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	12	28
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	14	30
De 12 200 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	17	33
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	27	43
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	35	51
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	46	62
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	54	70
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	58	74
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	69	85
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	88	104

### **c) Responsabilité sanitaire et médicale**

Les agents exerçant une responsabilité sanitaire et médicale bénéficient d'une majoration de leur montant mensuel d'ISFE de 40€ . Cette responsabilité comprend par exemple la réalisation de la cuisine sur place (en dehors du réchauffage) ou la décision d'administration de médicaments. Cette majoration est applicable lorsque cette responsabilité est exercée de manière permanente et régulière.

### **d) Responsabilité de maître de stage**

La fonction de maître de stage est très importante pour la réussite des stages et cette mission particulière implique un engagement fort de la part des agents volontaires. La majoration est appliquée au maître de stage désigné comme tel par la convention de stage, pour les stage de plus de 2 mois. La majoration, d'un montant de 40€, est appliquée sur la durée du stage.

### **e) Contrainte d'horaires « coupés »**

Certains postes de la collectivité impliquent un morcellement des heures de travail. Ce morcellement occasionne des contraintes particulières pour les agents qui voient leurs déplacements quotidiens domicile-travail se multiplier. Les postes concernés sont les postes d'animateur.trice périscolaire, accueil de loisirs, restauration scolaire et pause méridienne.

Afin de compenser cette contrainte, une majoration du montant mensuel d'IFSE de 40€ est accordée aux agents occupant les postes concernés et ayant des horaires « coupés » impliquant au moins 3 déplacements domicile-travail (hors pause déjeuner) de manière habituelle et régulière.

Cette majoration n'est pas proratisée par rapport au temps de travail.

### **f) Lissage des montants de régime indemnitaire**

Certains agents bénéficient d'un régime indemnitaire supérieur à celui d'autres agents occupant les mêmes fonctions, du fait de l'historique des communes avant la création de la commune nouvelle. Afin d'harmoniser les montants d'IFSE accordés pour l'exercice de fonctions identiques, sans pour autant diminuer brutalement les montants de rémunération des agents concernés, un mécanisme de lissage est mis en place.

Les agents bénéficiant d'un montant de régime indemnitaire supérieur à celui de leur poste se verront appliquer un lissage permettant, à terme, à ce que tous les agents exerçant les mêmes fonctions bénéficient du même montant de régime indemnitaire.

Dans le cas d'avancement d'échelon, d'avancement de grade, de nomination suite à concours ou promotion interne, l'agent concerné se verra appliquer une diminution de son montant d'IFSE à hauteur de 50 % de l'augmentation générée par l'obtention du grade ou échelon supérieur, dans la limite de l'écart avec le montant de son groupe de fonctions.

### **g) Majoration Assistants de prévention**

La collectivité souhaite valoriser les missions assurées par les assistants de prévention en leur accordant une majoration Rifseep d'un montant de 20€ brut mensuel quelque soit leur quotité de travail.

## **6/ Attribution de l'IFSE en cas de remplacement d'un agent**

Lorsqu'un agent en responsabilité ou ayant des sujétions particulières est absent sur une période longue, il est parfois nécessaire de procéder à son remplacement par un autre agent du service ou de la direction. Afin de compenser cette prise de responsabilité, l'agent assurant le remplacement sur une période supérieure à 30 jours (de date à date) et sur la totalité du poste à remplacer, bénéficie du montant d'IFSE applicable au poste remplacé.

Ce type de remplacement est proposé, en fonction des nécessités de service, par le responsable hiérarchique et/ou le responsable de service et soumis à validation de l'autorité territoriale.

## **7/ Evolution de l'IFSE**

Les montants de l'IFSE font l'objet d'un réexamen (et non d'une réévaluation) tous les 4 ans en l'absence de changements de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent par l'évaluation des compétences et connaissances professionnelles.

Dans le cas d'une mobilité interne vers un groupe de fonction inférieur, l'agent se verra attribuer le régime indemnitaire correspondant à ce groupe sans garantie de maintien du niveau de régime indemnitaire antérieur.

## **8/ Décrets d'application**

Tous les cadres d'emplois ne sont pas encore concernés par le RIFSEEP car certains décrets d'application n'ont pas encore été publiés.

Les modalités du présent règlement sont applicables à ces cadres d'emplois, ils percevront les primes actuellement en vigueur selon les montants de la catégorie à laquelle leurs fonctions se rattachent.

## **II- Le CIA**

Le complément indemnitaire annuel est une part facultative versée en tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent au regard des critères notamment fixés dans l'entretien professionnel.

Les critères du CIA n'ayant pas été déterminés, le CIA n'est pas applicable pour le moment. Les conditions d'attribution seront fixées ultérieurement, après avis du Comité Technique.

## **CADRE DE TRAVAIL applicable A TOUS LES AGENTS DE MONTREVAULT-SUR-ÈVRE**

Document validé par : Avis favorable du CT du 28 mars 2019 , du 28 novembre 2019 et du 22 novembre 2022

### **Transmis à TOUS LES AGENTS Pour application au 1<sup>er</sup> janvier 2023**

- *Réf : circulaire NOR INT A 02 00053C) ayant pour objet de commenter les textes d'application du décret n° 2000-815 du 25/08/2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail pour les personnels relevant de la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur.*
- *Décret 2001-623 du 12/07/2001 relatif à l'aménagement du temps de travail dans la FPT*
- *Décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires*
- *Circulaire FP/7 n° 002874 du 7 mai 2001 portant sur les autorisations exceptionnelles et pacte civil de solidarité.*
- *Loi n° 2008-351 du 16 avril 2008 relative à la journée de solidarité*
- *Extrait droit des salariés 2007*
- *Décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat*
- *Circulaire 82-70 du 09.04.1982 - Ministère de l'Intérieur*
- *Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985*
- *Circulaire du Ministère de l'Intérieur et de la Décentralisation N°83-111 du 5 mai 1983*
- *Décision de la Cour de Justice de l'Union Européenne C-486-08 du 22 avril 2010*
- *Circulaire COTB1117639C du 8 juillet 2011 relative à l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels des fonctionnaires territoriaux*
- *Décision de la Cour de Justice de l'Union Européenne C-350/06 et C-520/06 du 20 janvier 2009*
- *Circulaire NOR MFPP1202031C relative aux modalités de mise en oeuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011*
- *Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en oeuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature,*
- *Décret n°2004-878 du 26 août 2004 modifié relatif au compte épargne temps dans la fonction publique territoriale*
- *Décret n°2010-531 du 20 mai 2010 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne temps dans la fonction publique territoriale*
- *Circulaire n 10-007135-D du 31 mai 2010 relative à la réforme du compte épargne temps dans la fonction publique territoriale*

-----

#### **A. TEMPS ÉQUIVALENT PLEIN TEMPS** (cf : circulaire NOR INT A 02 00053C –Chapitre II-2-2 et article 1<sup>er</sup> du décret n° 2000-815 du 25 août 2000)

Le temps de travail de la collectivité est basé sur 1 607 heures annuelles maximum.

Le temps de travail hebdomadaire légal est de **35 heures** sur 5 jours (7 h/jour ou 3.50h/demi-journée).

##### **A1. Calcul des temps partiels**

Le temps de travail pour les agents à temps partiel ou non complet est calculé au prorata des 35 h (Ex. : 100% = 35h \* 80 % = 28 h)

##### **A2. Pauses**

Un temps de pause de 10 minutes le matin et l'après-midi peut être toléré à condition d'assurer la continuité du service. La pause méridienne doit être au moins égale à 45 minutes (sauf obligation de continuité du service public).

De manière dérogatoire, le temps de pause des ATSEM ne pouvant être assuré pendant les temps de récréation est fixé pendant la pause méridienne. Cette pause est d'une durée maximale de 30 minutes et est comprise dans le temps de travail.

## **B. AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

### **B1. Cycle de travail** (cf : circulaire NOR INT A 02 00053C – chapitre III-3-2-1)

« Le cycle de travail étant toujours défini par service [...] c'est-à-dire à partir de critères organisationnels, il n'est donc pas possible que chaque agent choisisse individuellement son cycle et/ou sa formule horaire. Toutefois des dérogations individuelles pourront être accordées pour tenir compte de leur situation personnelle ou de la spécificité du poste. ».

Les principes fondamentaux à mettre en œuvre visent à :

- **assurer le service auprès des usagers et des autres services des collectivités**
- **assurer la continuité du service public.**

### **B2. Aménagement de la semaine de travail**

Un agent à temps complet organise sa semaine de travail selon 3 modalités :

- sur 5 jours,
- sur 4.5 jours
- avec une alternance de 4 jours puis 5 jours, une semaine sur deux.

Dans le cas d'un agent travaillant sur 4.5 jours ou avec une alternance de 4 jours puis 5 jours, une semaine sur deux, le jour d'absence tous les 15 jours ou la demi-journée d'absence hebdomadaire est fixé à l'avance, de façon régulière, en accord avec l'autorité territoriale et pour le bon fonctionnement du service public.

Un agent à temps partiel (70 ou 80%) doit aménager sa semaine sur 4 jours au minimum s'il veut bénéficier de jours de récupération ARTT. Un agent à temps partiel à 90% doit aménager sa semaine sur 4.5 jours au minimum s'il veut bénéficier de jours de récupération ARTT.

### **B3. Principe général concernant les jours de récupération RTT**

Les jours de récupération RTT non pris au 31/12 de l'année sont perdus.

Le nombre de jours obtenu est arrondi à la demi-journée immédiatement supérieure.

Les agents bénéficiant d'au moins 1 jour de RTT verront leur décompte imputé de 1 jour pour la journée de solidarité (voir point F).

Le nombre de jours maximum à poser est déterminé par service et est soumise au bon fonctionnement des services. Cette validation reste de la responsabilité de chaque Responsable de service/ DGA/DGS.

Cas particulier : pour les agents travaillant 4.5 jours par semaine, en cas de prise de congés+RTT sur une semaine complète : la pose d'un demi RTT sur la journée d'aménagement du cycle de travail n'est pas possible.

Les jours de récupération sont planifiés au moins 15 jours à l'avance en accord avec l'autorité territoriale et pour le bon fonctionnement du service public. Un délai plus court pourra être expressément accordé par l'autorité territoriale en cas de situation exceptionnelle.

Les agents à temps partiel ou à temps non complet peuvent bénéficier de jours de récupération ARTT au prorata de leur temps de travail.

Cette possibilité est aussi ouverte aux agents non titulaires si leur contrat de travail est supérieur à 4 mois (hors agents techniques voir point B5 en raison de l'organisation du travail d'équipe).

Formule de calcul du nombre de jours RTT : (Nombre d'heures annuelles effectuées - Nombre d'heures annuelles pour un temps plein 35h soit 1596h) / Moyenne d'heures journalière.

Le temps de travail hebdomadaire des agents (autres que les agents ayant des missions à rythme particulier) doit s'inscrire dans les 2 options suivantes, choisie en fonction du service :

### **1°) Plein temps 35 heures 10 minutes**

Ex : Base de calcul (5 jours de travail)

$365 \text{ j} - (104 \text{ j de repos} + 25 \text{ j de congés (5 jours} \times 5 \text{ fois la durée hebdo)} + 8 \text{ jours fériés}) = 228 \text{ jours de travail}$

$35\text{h}10\text{m}$  soit  $35.16/5\text{j}=7.032$  moyenne journalière  $\times 228 = 1603.29$  heures annuelles.

Nombre de RTT =  $(1603.29 - 1596) / 7.032\text{h} = \mathbf{1.04 \text{ jour arrondi à } 1 \text{ jour de RTT}}$

### **2°) Plein temps 36 heures**

Ex : Base de calcul (5 jours de travail) :

$365 \text{ j} - (104 \text{ j de repos} + 25 \text{ j de congés (5j} \times 5 \text{ fois la durée hebdo)} + 8 \text{ j fériés}) = 228 \text{ jours de travail}$

$36\text{h}/5 \text{ j} = 7.2 \text{ h}$  moyenne journalière  $\times 228 = 1641.6$  heures annuelles

Nombre de RTT =  $(1641.6 - 1596) / 7.2\text{h} = \mathbf{6.33 \text{ jours arrondis à } 6 \text{ jours de RTT}}$

**Les agents assurant des fonctions d'accueil ou d'encadrement d'enfants ne peuvent pas choisir l'option 2.**

### **B4. Les agents ayant des missions à rythme particulier**

Certains services ont des missions à rythme particulier : affaires scolaires et périscolaires, pause méridienne, services du pôle social, école de musique, gestion des gîtes. Le temps de travail de ces agents est annualisé pour obtenir une moyenne de 35 h/semaine sur l'année conformément au statut de la fonction publique et ne génère pas de RTT.

En cas d'absence pour arrêt maladie ou autorisation d'absence, l'agent est considéré, pour le calcul de son temps de travail annuel, comme ayant effectué les heures prévues à son planning.

Le temps de travail annuel pris en compte pour le calcul de l'annualisation est fixé à 1607 heures, de manière à inclure la journée de solidarité.

### **B5. Agents des services espace public et bâtiment**

Les agents choisissent l'aménagement de leur semaine en favorisant une harmonisation des horaires et le travail en équipe, sous réserve de validation par leur chef d'équipe. Le travail des agents est organisé sur 36 heures hebdomadaires et génère donc 6 jours de RTT par an.

### **B6. Personnel d'encadrement plein temps 36h50**

Ex : Base de calcul (5 j de travail) :

$365 \text{ j} - (104 \text{ j de repos} + 25 \text{ j de congés (5 jours} \times 5 \text{ fois la durée hebdo)} + 8 \text{ jours fériés}) = 228 \text{ jours de travail}$

$36\text{h}50\text{m}$  soit  $36.83\text{h}/5 \text{ j} = 7.366 \text{ h}$  moyenne journalière  $\times 228 = 1679.448$  heures annuelles

Nombre de RTT =  $1679.448 \text{ h} - 1596 \text{ heures} / 7.366 = \mathbf{11.33 \text{ jours arrondis à } 11 \text{ jours de RTT}}$

Les agents concernés sont :

- le.la DGS,
- les DGA,
- les Responsables de service.

### **B7. Police Municipale**

Les agents de Police Municipale ont un temps de travail de 75h lissées sur 2 semaines, soit une moyenne de 37,5h hebdomadaire. Ce temps de travail génère 15 jours de RTT par an.

## **B8. Incidences de la maladie sur les RTT**

Les jours RTT accordés au titre d'une année civile constituent un crédit ouvert au début de l'année civile considérée. Les congés pour raisons de santé réduisent à due proportion le nombre de jours RTT acquis annuellement pour les agents qui se sont absentés.

Les jours RTT ne sont pas défalqués à l'expiration du congé pour raisons de santé, mais au terme de l'année civile de référence. Tous les congés de maladie (maladie ordinaire, longue maladie, longue durée, grave maladie) y compris les congés sans traitement des non titulaires ou résultant d'un accident de travail ou de trajet sont pris en compte.

## **C. GESTION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES OU COMPLÉMENTAIRES**

### **C1. Définition**

Heures supplémentaires : ce sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail fixée à 35 heures hebdomadaires, à la demande de l'employeur ou avec son accord.

Heures complémentaires : ce sont des heures effectuées, à la demande de l'employeur ou avec son accord, par les salariés à temps partiel ou à temps non complet, entre leur durée hebdomadaire de travail et 35 heures.

### **C2. Gestion des heures supplémentaires ou complémentaires**

#### ***C2a. Autorisation***

Dans la mesure où les heures supplémentaires ou complémentaires sont prévisibles plusieurs jours avant, celles-ci doivent faire l'objet d'une autorisation écrite du responsable de service suivant le formulaire en vigueur dans la collectivité.

Dans le cas où les heures supplémentaires ou complémentaires sont dues à une raison ponctuelle et imprévisible, un état est rempli par l'agent postérieurement et signé par le responsable de service. Ce document entraîne la modification du tableau de présence du personnel indiquant le cumul des heures.

#### ***C2b. Cumul***

Le cumul des heures supplémentaires ou complémentaires ne peut excéder la durée d'une journée moyenne de travail de l'agent (ex : un agent travaillant 28h/semaine sur 4 jours = cumul maximum sur 7 h). Ce principe pourra, pour des raisons exceptionnelles, sur décision du responsable de service et en concertation avec le responsable du service Ressources Humaines être, ponctuellement, remis en cause.

***Spécificité pour les agents du Multi-accueil :*** Les agents du multi-accueil peuvent cumuler des heures de récupération à hauteur de l'équivalent d'une semaine de travail. Ces heures de récupération sont prises en fonction de l'intérêt du service et pourront être imposées par la responsable en notamment en cas de fermeture du service.

#### ***C2c. Formations***

**De façon générale, une journée de formation, trajets compris, correspond à une journée de travail.**

Si la formation a lieu sur un temps normalement libre, le temps effectué ouvre droit à récupération de ce temps. La journée de formation, trajets compris, est alors fixée à 7 heures de travail.

#### **Exemples :**

Un agent va en formation sur une journée de travail. Il devait être présent dans son service au minimum 7 heures.

⇒ une journée de formation = une journée de travail

Un agent part en formation sur une journée normalement travaillée de 3H00. Il pourra alors récupérer 4 heures de travail.

### **C3. Compensation - Récupération** (cf : Décret n° 2002-60 du 14.01.2002)

**Le cadre général retenu pour la collectivité est la récupération et ce, en fonction des nécessités du service.** Cependant, si un agent à temps non complet réalise des heures complémentaires à la demande de son employeur, il peut choisir entre la rémunération ou la récupération.

Le temps de récupération accordé à un agent sera égal à la durée des travaux supplémentaires effectués. Il est important de noter qu'une même heure supplémentaire ne peut donner lieu à la fois à un repos compensateur et à une indemnisation :

Le travail supplémentaire, tel que défini ci-dessus, accompli entre 22 h et 5 h, est considéré comme travail supplémentaire de nuit.

- heures de nuit : heure supplémentaire majorée de 100%
- heures de dimanche et jours fériés majorées des deux tiers

Un agent ne peut cumuler heures de nuit et heures de dimanche et jours fériés.

Elections : Les heures effectuées dans le cadre d'élections, qu'elles soient supplémentaires ou complémentaires, sont majorées comme des heures de dimanche et/ou de nuit.

**D. CONGÉS** (cf : circulaire NOR INT A 02 00053C –Chapitre III- article 3-3 se rapportant au décret n° 84-972 du 26/10/1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat)

#### **D1 – Attribution et demandes de congés**

**D1 a) Attribution : comme le stipule le décret ci-dessus visé les congés seront attribués en jours ouvrés sans tenir compte des heures effectuées à la journée.** Par jour ouvré, on entend toute journée commencée (peu importe la durée de travail).

*Exemples de calcul (cf « Droits des salariés 2007 ») :*

**[...]** 1°) agent à plein temps 5 j par semaine, toute l'année :  $5f \times 5 j = 25$  jours ouvrés

2°) agent à plein temps 6 j par semaine toute l'année :  $5f \times 6 j = 30$  jours ouvrés **[...]**

**[...]** 3°) agent travaillant à durée réduite certains jours ou tous les jours : le décompte des congés est le même que celui d'un agent à temps plein »

Les agents qui arrivent en cours d'année, ont droit à un congé annuel dont la durée est calculée au prorata de la durée de services accomplis (Décret 85-1250 du 26.11.1985 – article 2).

Le nombre de jours obtenu est arrondi à la demi-journée immédiatement supérieure. (Circulaire 82-70 du 09.04.1982 - Ministère de l'Intérieur)

**D1 b) Demandes de congés :** la demande de congés se fera en adéquation avec l'attribution (cf D1a).

#### **D2. Période de prise des congés**

Les congés doivent être pris au cours de la période y ouvrant droit, soit du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre (Année N).

Pour les agents y ouvrant droit, des congés et RTT non pris peuvent être épargnés sur un CET dans les conditions fixées au chapitre E.

#### **D3. Mode de prise des congés**

Les demandes de congés peuvent être déposées soit à la journée ou à la demi-journée de travail, selon l'amplitude horaire.

#### Exemples :

- . un agent travaillant de 7 h à 13 h = 6 h de travail = 1 journée de congé non sécable.
- . un agent travaillant de 7 h à 9 h 30 et de 16 h à 18 h = 4 h 50 de travail = 1 journée de congé (possibilité de déposer 2 demi-journées).

Les congés posés entre le 1er juin et le 30 septembre de l'année sont limités à 4 semaines consécutives. Cette disposition est valable aussi pour le personnel d'encadrement.

#### **D4. Jours de fractionnement**

Un jour de congé supplémentaire est attribué à l'agent dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours, il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours.

Les jours de fractionnement ne sont pas proratisés en fonction du temps de travail.

En cas d'arrivée d'un agent en cours d'année, ils sont proratisés en fonction du temps de présence dans la collectivité. Le nombre de jours obtenu est arrondi à la demi-journée immédiatement supérieure. Si un agent part de la collectivité avant le 1<sup>er</sup> mai ou arrive dans la collectivité après le 31 octobre, il n'ouvre pas droit aux jours de fractionnement.

#### **D5. Non-paiement des congés**

En aucun cas, des congés annuels non pris ne peuvent donner lieu à indemnité compensatrice pour les fonctionnaires (*article 5 du décret N°85-1250 du 26 novembre 1985*).

Cette possibilité est en revanche ouverte aux agents non titulaires, qui en fin de contrat, n'ont pu, du fait de l'administration, solder leurs congés (indemnité compensatrice égale au 1/10 de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours).

#### **D6. Interruption des congés**

##### **D7 a) du fait d'un congé maladie**

En cas de congé maladie pendant une période de congés annuels ou d'ARTT, les jours de congés annuels et d'ARTT sont reportés automatiquement. Cependant, l'agent pourra prétendre à ses congés qu'après autorisation expresse de son employeur.

**D7 b) Report automatique** (*Circulaire COTB1117639C du 08.07.2011 relative à l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels des fonctionnaires territoriaux et Décision de la CJCE C-350/06 et C-520/06 du 20.01.2009*).

Un agent placé en maladie bénéficie du report automatique de ses congés non pris du fait de la maladie restant dû au titre de l'année écoulée. De plus, si son arrêt maladie dépasse la durée d'un an le report automatique se fait dans la limite d'une année de congés. Ce report ne prend pas en compte les jours de fractionnement.

Le report automatique des congés annuels se fait de la même manière dans le cas d'un congé maternité, d'un congé paternité ou d'un congé d'adoption.

#### **D7. En cas de congé parental**

La décision N°C-486-08 du 22 avril 2010 a pris position sur la question relative à l'acquisition et à l'utilisation des congés annuels à l'issue d'un congé parental.

Il a donc autorisé de reporter les congés non pris au-delà du 31 décembre de l'année au titre de l'année où ils sont acquis. Ces congés sont à prendre au moment de la reprise du travail. En application du point D5, ils ne sont pas rémunérés.

#### **D8. En cas de départ (mutation, démission, retraite...)**

Les fonctionnaires doivent avoir soldé leurs congés à la date de leur départ.

## **E. COMPTE ÉPARGNE TEMPS**

### **E1. Bénéficiaires**

- Les fonctionnaires titulaires occupant un emploi à temps complet ou à temps non complet ;
- Les agents contractuels occupant un emploi à temps complet ou à temps non complet employés depuis au moins un an de manière continue.

Le fonctionnaire stagiaire ne peut pas ouvrir de CET.

Le fonctionnaire stagiaire ayant épargné des jours de congés sur un CET avant son stage ne pourra pas, durant son stage, utiliser ses jours de congés ni en accumuler de nouveaux. Cette situation n'est que temporaire, après sa titularisation il pourra de nouveau épargner et utiliser ses jours.

### **E2. Alimentation du compte**

Le CET est alimenté dans la limite de 60 jours par :

- Des jours de congés annuels à raison d'1/5<sup>e</sup> des jours de congés acquis par an. Les jours de congés bonifiés ne peuvent pas être versés sur le CET ;
- Des jours de réduction du temps de travail (RTT), à raison d'1/5<sup>e</sup> des jours acquis par an.

L'unité d'alimentation du CET est une journée entière. L'alimentation par demi-journées n'est pas prévue par la réglementation.

### **E3. Utilisation des jours épargnés**

Les jours que l'agent a choisi de placer sur son CET pourront être utilisés sous forme de congés, sous réserve des nécessités de service.

Les jours épargnés peuvent être accolés avec les jours de congés annuels. Si la durée du congé (congés annuels + jours épargnés) est égale ou supérieure à trois semaines, l'agent devra faire la demande d'utilisation de ses jours au moins 3 mois avant la date de départ souhaitée.

### **E4. Modalités**

L'alimentation du compte épargne-temps doit être effectuée par demande écrite de l'agent.

L'agent doit formuler par écrit avant le 31 décembre sa demande d'alimentation du CET pour l'année en cours.

## **F. JOURNEE DE SOLIDARITE**

La journée de solidarité est fixée le lundi de la Pentecôte et est accomplie par la pose d'un jour de RTT.

Par exception, les agents travaillant à temps partiel peuvent choisir entre la pose d'un RTT ou l'utilisation d'heures de récupération (heures supplémentaires ou complémentaires réalisées avant le lundi de la pentecôte).

Pour le cas où un agent recruté aurait déjà accompli la journée de solidarité auprès de son précédent employeur pour l'année en cours, il n'a pas à poser de RTT ou d'heures de récupération pour cette journée. Il devra fournir une attestation pour justifier de la réalisation de la journée de solidarité.

### **F1. Cas des agents en CDD**

Les agents présents dans la collectivité en contrat à durée déterminée le jour du lundi de Pentecôte doivent accomplir la journée de solidarité selon les modalités détaillées ci-dessus. La journée de solidarité n'est pas proratisée en fonction du temps de présence de l'agent.

### **F2. Cas des agents rémunérés en fonction des heures réalisées ou dont la durée de travail est irrégulière**

Pour ces agents, une durée moyenne de travail quotidien devra être calculée sur une durée effectuée précédemment sur un maximum d'une année et correspondra à la durée de la journée de solidarité qu'ils devront effectuer.

## **G. AUTORISATIONS d'absence et facilités horaires pouvant être accordées aux agents**

- Aménagement d'horaire femmes enceintes : à partir du 3<sup>e</sup> mois de grossesse, les femmes enceintes peuvent bénéficier d'un aménagement d'horaire permettant de réduire leur temps de travail.

Cette autorisation est accordée, sous réserve des nécessités de service, à raison d'une heure par jour au prorata du temps de travail de l'agente. De manière dérogatoire et exceptionnelle, il pourra être prévu un autre aménagement en cumulant les heures dont l'agente peut bénéficier en une autorisation hebdomadaire. Cette dérogation est liée soit aux contraintes d'encadrement d'enfants, soit à un temps de trajet domicile-travail supérieur à 30 minutes (aller), et est soumise à l'accord du responsable hiérarchique.

L'agente doit faire la demande d'aménagement d'horaire par écrit et fournir un justificatif de son médecin attestant son état de grossesse.

- Les autres autorisations d'absences sont annexées dans un tableau (ANNEXE 1).

## Annexe Modification du tableau des effectifs

Créations								
N° Poste	Type	Service	Cadre d'emploi	Avant	Après	Ecart ETP	Motif	Date d'effet
701	Permanent	Enfance jeunesse	Adjoint d'animation		8	0,23	CDI reprise d'activité	01/01/2023
702	Permanent	Enfance jeunesse	Adjoint d'animation		8,8	0,25	CDI reprise d'activité	01/01/2023
703	Permanent	Enfance jeunesse	Adjoint d'animation		10	0,29	CDI reprise d'activité	01/01/2023
704	Permanent	Enfance jeunesse	Adjoint d'animation		23	0,66	CDI reprise d'activité	01/01/2023
705	Permanent	Enfance jeunesse	Adjoint d'animation		27	0,77	CDI reprise d'activité	01/01/2023
707	Non permanent	Pôle Social	Adjoint administratif		17,5	0,50	Accroissement temporaire d'activité (1 an) – Suppression du poste n°462	01/01/2023
709	Non permanent	Multi-accueil	Adjoint d'animation		17,5	0,50	Accroissement temporaire d'activité (1 an) – Renfort + Diminution des heures complémentaires	01/01/2023
Suppressions								
N° Poste	Type	Service	Cadre d'emploi	Avant	Après	Ecart ETP	Motif	Date d'effet
462	Non permanent	Pôle Social	Rédacteur	17,5		-0,50	Répartition des missions en interne ou Réorganisation du service – Création du poste 707	01/01/2023
Renouvellements								
461	Non permanent	Multi-accueil	Technicien paramédical	4,5	4,5		Accroissement temporaire d'activité (1 an)	01/01/2023
389 à 449	Non permanent	Enfance jeunesse	Adjoint d'animation	35	35		Accroissement temporaire d'activité – 60 postes saisonniers	01/01/2023
450 à 460	Non permanent	Enfance jeunesse	Adjoint d'animation	35	35		Accroissement temporaire d'activité – 10 postes saisonniers	01/01/2023
Modification de quotité/de statut/grade								
N° Poste	Type	Service	Grade	Avant	Après	Ecart ETP	Motif	Date d'effet
239	Permanent	Patrimoine Bâti	Agent de maîtrise	35	35		Promotion interne – Avancement de grade	01/01/2023
700	Permanent	Patrimoine Bâti	Agent technique principal 2e classe	35	35		Examen professionnel - Avancement de grade 2023	01/01/2023
Total créé/supprimé						2,69		