

Extrait du registre des délibérations du conseil municipal Séance du 15 février 2024

DÉLIBÉRATION N° 002/2024	DÉBAT D'ORIENTATION BUDGÉTAIRE 2024
---------------------------------	--

L'an deux mille vingt-quatre,

Le quinze février à dix-huit heures,

Le conseil municipal s'est réuni au lieu ordinaire de ses séances, sous la présidence de Madame Agnès Bourgeois, maire, suivant la convocation faite le 9 février 2024.

Etaient présents :

Mme Bourgeois, maire

M. Chusseau, Mme Guiu, M. Faës, Mme Coirier, M. Brianceau, Mme Daire-Chaboy, M. Quéraud, Mme Fond, M. Gaglione, Mme Paquereau, M. Audubert, Mme Burgaud, adjoints

Mme Métayer, M. Bouyer, M. Pineau, Mme Hervouet, Mme Cabaret-Martinet, M. Quénéa, M. Kabbaj, Mme Landier, Mme Deletang, M. Letrouvé, Mme Desgranges, M. Gellusseau, M. Vendé, M. Nicolas, M. Louarn, Mme Lelion, M. Le Breton, Mme Douaisi, Mme Bihan, M. Simonet, Mme Uzunpinar, M. Jegouic, conseillers municipaux

Absents excusés ayant donné pouvoir à un collègue du Conseil Municipal pour voter en leur nom :

M. Soccoja (pouvoir à M. Vendé), M. Jéhan (pouvoir à M. Faës), Mme Gallais (pouvoir à Mme Coirier), Mme Leray (pouvoir à M. Audubert), M. Mabon (pouvoir à M. Brianceau), Mme Bennani (pouvoir à M. Louarn), M. Marion (pouvoir à M. Quénéa)

Absents non excusés :

M. Le Forestier, conseiller municipal

Loïc Chusseau a été désigné(e) secrétaire de séance et a accepté ces fonctions.

CONSEIL MUNICIPAL DU 15 FÉVRIER 2024

OBJET : DÉBAT D'ORIENTATION BUDGÉTAIRE 2024 :

Mme Nathalie Fond donne lecture de l'exposé suivant :

En application de l'article 11 de la loi du 6 février 1992, les communes de plus de 3 500 habitants doivent organiser, en séance du Conseil Municipal, un débat d'orientation budgétaire dans les deux mois qui précèdent le vote dudit budget.

Le débat peut intervenir à tout moment à l'intérieur de ces délais. Il ne constitue qu'un stade préliminaire à la procédure budgétaire (dont il constitue un élément substantiel) et ne présente aucun caractère décisionnel.

Le Débat d'Orientation Budgétaire constitue un moment essentiel de la vie d'une collectivité locale. A cette occasion, sont notamment évoquées sa politique d'investissement et sa stratégie financière. Cette première étape du cycle budgétaire est également un élément de la communication financière.

La loi NOTRe du 7 août 2015 a précisé les thèmes à porter au débat et a instauré un vote en Conseil Municipal.

L'article 107 4° de la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant Nouvelle Organisation Territoriale de la République (NOTRe) est venu modifier l'article L. 2312-1 du CGCT pour préciser un contenu obligatoire du rapport du débat d'orientations budgétaires (DOB) :

« Dans les communes de 3 500 habitants et plus, le maire présente au conseil municipal, dans un délai de deux mois précédant l'examen du budget, un rapport sur les orientations budgétaires, les engagements pluriannuels envisagés ainsi que sur la structure et la gestion de la dette. Ce rapport donne lieu à un débat au conseil municipal, dans les conditions fixées par le règlement intérieur prévu à l'article L. 2121-8. Il est pris acte de ce débat par une délibération spécifique. » « Dans les communes de plus de 10 000 habitants, le rapport mentionné au deuxième alinéa du présent article comporte, en outre, une présentation de la structure et de l'évolution des dépenses et des effectifs. »

Afin de faciliter ce débat, il a été adressé un dossier à l'ensemble des élus du conseil municipal, le Rapport D'Orientations Budgétaires, présentant les principales orientations, à savoir :

- Le contexte local et national de la préparation budgétaire,
- Les enjeux de la préparation budgétaire,
- Les orientations pour le budget principal et les budgets annexes.

Le conseil municipal,

Vu le code général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi du 6 février 1992 et notamment les articles 10 et 11 sur la démocratie locale,

Vu la loi du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République, et notamment l'article 107 sur l'amélioration de la transparence financière,

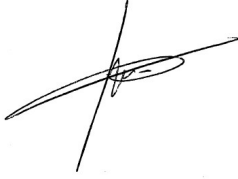
Vu l'avis de la commission finances et moyens généraux du 6 février 2024.

Après en avoir délibéré, à l'unanimité,

- Constate, par un vote de l'assemblée, que le débat relatif aux orientations budgétaires pour 2024 a eu lieu, avec pour appui le rapport joint à la présente.

CONSEIL MUNICIPAL DU 15 FÉVRIER 2024

Le secrétaire de séance,
Loïc Chusseau



La maire,
Agnès Bourgeois



Rapport d'orientation budgétaire 2024
Conseil municipal du 15 février 2024

Table des matières

Préambule.....	3
1. Le contexte économique et financier	4
1.1 Le contexte économique et budgétaire.....	4
Le contexte national.....	4
1.2 Retour sur l'exercice 2023 pour la ville de Rezé	6
2. Orientations : Accélérer les transitions	7
2.1 Rezé émancipatrice	8
2.2 Rezé solidaire	8
2.3 Rezé écologique	9
2.4 Des projets et des ressources	9
3. Prospective, investissement et financement.....	9
3.1 Des dépenses de fonctionnement en augmentation pour l'année 2024.....	9
3.2 Des recettes stables pour l'année 2024.....	10
3.3 Les crédits d'investissement pour 2024	
3.4 Des points de vigilance sur 2024 et le reste du mandat	10
3.5 Un levier pour augmenter les recettes	10
3.6 La dette	10
4 La gestion des ressources humaines.....	12
4.1 Structure et évolution des effectifs (Ville et CCAS) (extraits du Rapport Social Unique - données 2021) 12	
4.2 L'évolution de la masse salariale	13
4.3 Evolution des rémunérations.....	14
4.4 Evolution des avantages en nature et avantages sociaux	16
4.5 Temps de travail.....	17

Préambule

Le Rapport d'Orientation Budgétaire (ROB) constitue la première étape du cycle budgétaire annuel des collectivités locales. Il précède l'élaboration du Budget Primitif et les Décisions Modificatives. La clôture du cycle se concrétisant par le vote du Compte Administratif.

Conformément aux articles L. 2312-1 et suivants du Code Général des Collectivités Territoriales, la tenue d'un ROB est obligatoire dans les communes de plus de 3 500 habitants. Il se déroule dans les conditions fixées à l'article L.2121-8 CGCT.

Le rapport doit être présenté dans les deux mois précédant l'examen du Budget Primitif. Pour l'exercice 2024, le vote du budget de la Ville de Rezé est prévu le 11 avril 2024. Le ROB doit permettre à l'assemblée délibérante d'échanger sur les principales directives budgétaires et d'être informée sur l'évolution de la situation financière de la Ville. Il doit permettre une vision précise des finances et des orientations poursuivies.

La Loi NOTRe (Loi portant Nouvelle Organisation Territoriale de la République) en son article 107 a voulu améliorer l'information des conseillers municipaux en complétant notamment les dispositions relatives au contenu du débat, le formalisme restant à l'appréciation des collectivités. Le débat doit s'effectuer sur la base d'un rapport 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. Pour les communes de plus de 10.000 habitants, ce rapport doit également comporter une présentation de la structure et de l'évolution des dépenses et des effectifs ainsi que préciser l'évolution prévisionnelle et l'exécution des dépenses de personnel, des rémunérations, des avantages en nature et du temps de travail. Ces éléments détaillés, notamment sur la structure et la gestion de la dette, ainsi que sur les questions relatives à la politique en matière de ressources humaines, figurent dans le diaporama qui accompagne le présent rapport.

Le ROB n'a pas vocation à se substituer au vote du budget où l'ensemble des recettes et des dépenses sont présentées.

Le rapport qui suit a donc essentiellement pour objet de fournir des éléments utiles à la réflexion en vue de la prochaine séance du conseil municipal et constitue une opportunité de présenter les orientations de l'année à venir et de rappeler la ligne de conduite et les objectifs de long terme de la municipalité.

Le ROB doit donner lieu à débat, dont il sera pris acte par une délibération spécifique. Ce rapport devra être transmis au représentant de l'Etat dans le département mais également au Président de l'EPCI dont est membre la commune (et inversement). De même, ces informations feront l'objet d'une publication sur le site de la Ville.

1. Le contexte économique et financier

1.1 Le contexte économique et budgétaire

Le contexte national

La loi de finances pour 2024 a été promulguée le 29 décembre 2023.

Les données de cadrage macroéconomiques de la loi de finances 2024 font apparaître :

- Une croissance du PIB de 1.4% (0.9% en 2022),
- Une inflation de 2.6% (5.8% en 2023)
- Un déficit public de 4.4% (4.9% en 2023)

Les dernières années de la Loi de Programmation des Finances Publiques (LPFP) 2018-2022 ont été marquées par le financement des mesures d'urgence mises en œuvre pour gérer la crise sanitaire liée au Covid-19. La nouvelle LPFP, qui court sur la période 2023-2027, programme la fin du « quoiqu'il en coûte » en visant un retour du déficit public sous la barre des 3% du PIB. La loi de programmation des finances publiques (LPFP) pour les années 2023 à 2027 ambitionne de réduire le déficit public, maîtriser la dépense publique et les prélèvements obligatoires, tout en finançant plusieurs priorités (soutenir la compétitivité des entreprises, tendre vers le plein emploi, assurer les transitions écologique et numérique...).

La loi table sur une croissance de 1,4% en 2024 et à un rythme un peu plus important à partir de 2025 (1,7% en 2025 et 2026 et 1,8 % en 2027). Elle prévoit de ramener le déficit public sous la barre des 3% du produit intérieur brut (PIB) d'ici quatre ans. Après une stabilisation à 4,8% en 2022 et 4,9% en 2023, le déficit public serait ramené à 4,4% en 2024, à 3,7% en 2025 puis 3,2% en 2026 pour atteindre 2,7% en 2027. Parallèlement, la dette publique serait relativement stable à 109,7% du PIB en 2023 et 2024, à 109,6% en 2025, à 109,1% en 2026 avant de baisser à 108,1% en 2027 (contre 111,8% pour 2022). Quant à la charge de la dette, elle devrait passer à 48,1 milliards d'euros en 2024, 57 milliards en 2025, 65,1 milliards en 2026 et 74,4 milliards d'euros en 2027.

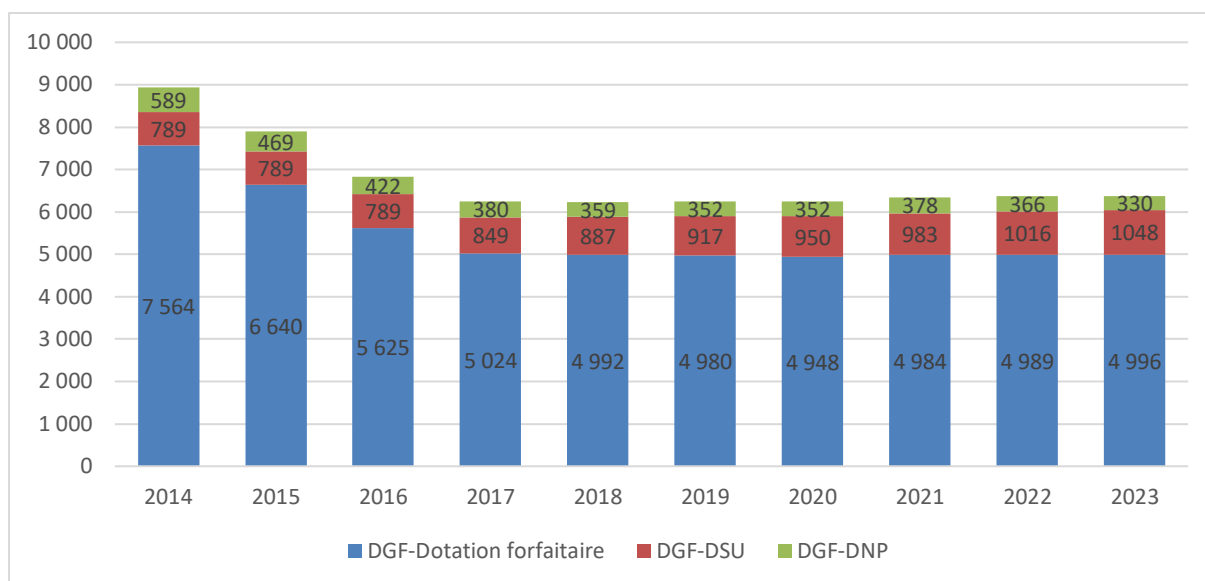
Les dispositions concernant les collectivités territoriales

- **Dotations :**

Pour les collectivités locales, la dotation globale de fonctionnement (DGF) est augmentée de 320 millions d'euros, dont 140 millions d'euros pour la DSU (dotation de solidarité urbaine).

Après le coup de rabet opéré par le gouvernement sur la dotation forfaitaire entre 2014 et 2017, celle-ci s'est figée. L'enveloppe DSU étant régulièrement abondée lors des lois de finances, cette dotation a légèrement augmenté au fil des années. Enfin la DNP (dotation nationale de péréquation) continue sa diminution.

Les montants définitifs des dotations attribuées à Rezé seront transmis par les services de l'Etat à la commune en mars 2024. Par prudence, les dotations prévisionnelles 2024 sont, à l'heure actuelle, égales à celles de 2023 dans la prospective.



- **Fiscalité :**

Les recettes fiscales de la collectivité se décomposent en 3 points depuis la suppression de la taxe d'habitation sur les résidences principales :

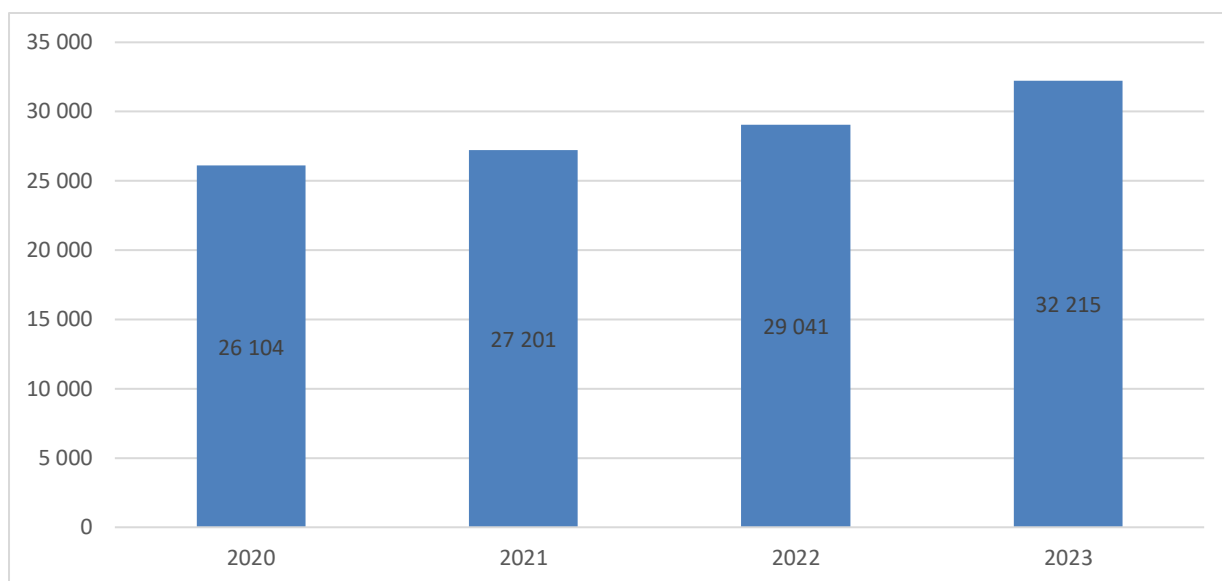
- La taxe sur les propriétés bâties
- La taxe foncière sur les propriétés non bâties
- La taxe d'habitation sur les résidences secondaires

La taxe sur les propriétés bâties est celle qui apporte le plus gros volume de financement des politiques publiques, du fait de la constitution de la Ville de Rezé.

Sur ces dernières années cette recette a été dynamique du fait de :

- La revalorisation forfaitaire : en 2024, la revalorisation forfaitaire des valeurs locatives (assiette de calcul des impôts locaux), qui est basée sur l'indice IPCH s'élève à 3.9% contre 7.1% en 2023 et 3.4% en 2022.
- L'augmentation des taux : les taux de fiscalité ont augmenté de 1 point en 2022 et de 2 points en 2023

La majoration de 60 % de la taxe d'habitation sur les résidences secondaires, votée en 2023, sera effective en 2024.



- **Aide à l'investissement**

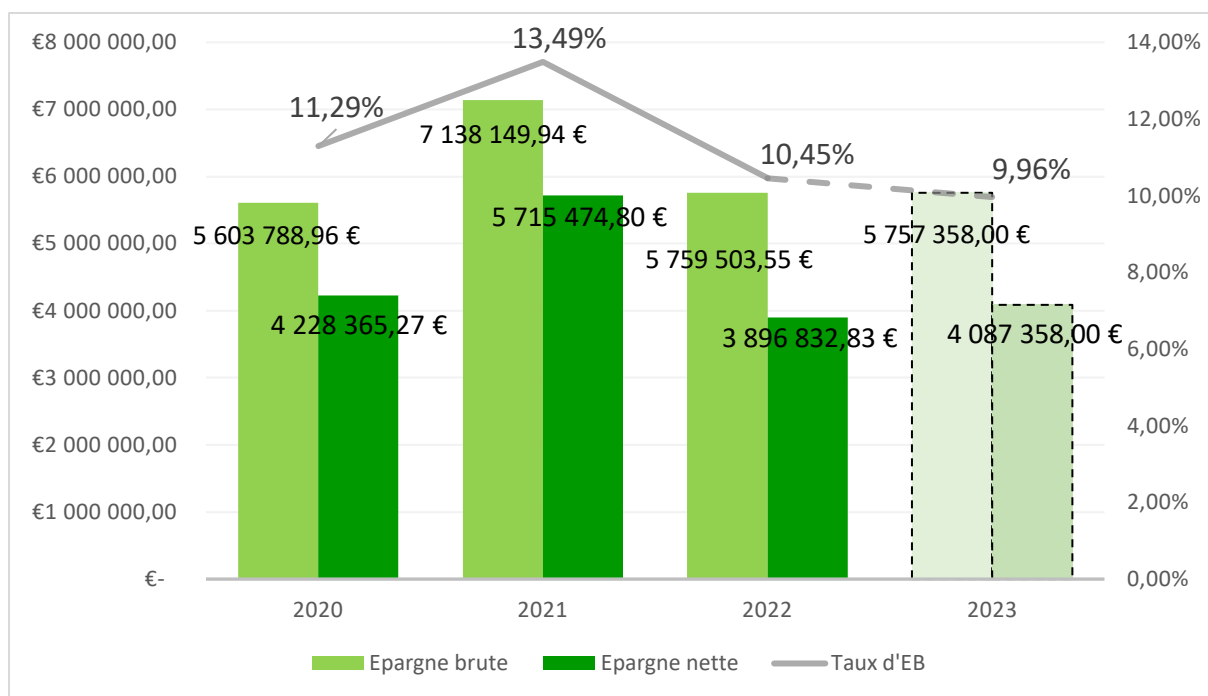
Le « fonds vert » est abondé de 0.5 milliard par rapport à 2023 et atteint donc la somme de 2.5 milliards d'euros. Il a pour objectif de financer des projets tels que la rénovation des bâtiments publics ou encore l'amélioration du cadre de vie, notamment par la renaturation des sols et des espaces.

1.2 Retour sur l'exercice 2023 pour la ville de Rezé

Au même titre que l'ensemble des communes de même strate, Rezé est soumise à de fortes contraintes budgétaires liées d'une part à la revalorisation du point d'indice (un impact en année pleine de plus d'un million d'euros) **et à la forte inflation** des matières premières, consommables et fournitures. Cette conjoncture difficile explique la baisse de l'épargne dégagée sur la section de fonctionnement.

- **Une baisse de l'épargne nette en 2023**

Si les recettes de la Ville sont portées par le dynamisme fiscal, le rythme de la hausse des dépenses est plus élevé en 2023, comme le montre le graphique suivant. Par conséquent l'épargne brute diminue. Le maintien du niveau d'épargne brute étant notamment dû à une recette exceptionnelle de 700 000 €, cela implique une vigilance accrue sur les équilibres financiers de la collectivité. Cette évolution, si elle devait se poursuivre, obérerait sérieusement les capacités de financement des investissements de Rezé. En effet, une partie importante du financement de ces derniers doit provenir de l'excédent de la section de fonctionnement (épargne nette), ce qui permet d'éviter un trop grand recours à l'endettement.



L'objectif de poursuivre le plan pluriannuel d'investissement ambitieux appelle une grande vigilance sur l'évolution de la section de fonctionnement. Au cours de l'année 2024, il faudra rétablir une épargne nette importante pour deux raisons : tout d'abord garantir la soutenabilité des dépenses de fonctionnement sur le long terme, ensuite contribuer au financement de la section d'investissement.

2. Orientations : Accélérer les transitions

Tout comme en 2023, l'augmentation de certains postes s'imposent aux collectivités. Il en va ainsi des fluides, des assurances et de la majorité de la hausse des dépenses de personnel.

A un moment où les disparités de revenus s'accroissent à l'échelle nationale et locale, la ville de Rezé souhaite poursuivre ses efforts en faveur des services publics à la population, notamment dans les secteurs de l'éducation et de la jeunesse.

Ainsi, la Ville poursuivra ses actions en faveur de l'émancipation, de la solidarité et de l'écologie, tout en accentuant ses efforts pour rationaliser et optimiser ses dépenses de fonctionnement.

2.1 Rezé émancipatrice

Rezé maintient l'effort pour les politiques de la petite enfance et de la jeunesse : étude pour un nouvel équipement et rénovations, mise en place du plan mineur, poursuite des travaux sur les rythmes de l'enfant, évaluation et renouvellement du projet éducatif de territoire, ouverture au monde des enfants et des jeunes. Le partenariat avec l'ARPEJ est renforcé, avec une nouvelle offre pour les 11-13 ans et une subvention en hausse.

Rezé soutient les actions culturelles, sportives, et associatives au profit de tous les habitants du territoire : déclinaison de la feuille de route sports hors les murs, organisation des premières rencontres de la vie associative, du temps fort habitat et vieillissement etc.

Le nouveau projet de la Soufflerie porte l'ambition d'aller davantage à la rencontre des habitant.es et la deuxième session des enveloppes de quartiers permettra aux Rezéen.nes de proposer de nouveaux des projets collectifs.

2.2 Rezé solidaire

L'objectif est de finaliser en 2024 la mise en place de nouveaux services ou dispositifs directement en lien avec la population comme le nouvel accueil de l'hôtel de ville et du CCAS.

Une veille sociale sera mise en place avec notamment la mise à l'abris des femmes à la rue.

Cette année permettra également d'accueillir les premiers policières et policiers municipaux.

Le projet de résidence sociale à Pont-Rousseau pour les familles et travailleurs isolés se poursuit avec l'appui de l'Etat et la Métropole.

Enfin, Rezé maintien sa politique en faveur d'un habitat digne pour les populations MENS et l'accompagnement des gens du voyage

2.2 Rezé écologique

Cette année 2024 verra se concrétiser les projets d'ouverture ou de reconception d'espaces verts avec notamment l'inauguration du parc situé aux Trois Moulins

Dans la continuité des années précédentes, l'effort en investissement est porté sur la rénovation des bâtiments municipaux pour les rendre plus performants du point de vue environnemental. Le développement des énergies renouvelables, qui optimise le budget de fonctionnement de la ville, est poursuivi avec la mise en place d'une surface importante de panneaux solaires sur la halle de la Trocardière.

Enfin, les services de la municipalité continuent d'adopter des pratiques vertueuses en termes de tri des déchets et de consommation, notamment pour lutter contre le gaspillage alimentaire et contrôler les dépenses énergétiques.

2.4 Des projets et des ressources

Pour ne pas réduire les marges de manœuvres financières de la Ville dans une période de forte inflation des dépenses, un effort important vise à optimiser le fonctionnement structurel de la ville. Les principaux leviers sont :

- la mutualisation des locaux et la vente du patrimoine bâti sous-occupé ou énergivore ;
- la maîtrise de la masse salariale par la stabilisation des effectifs ;
- la poursuite et le renforcement du plan de sobriété énergétique, qui implique un changement des usages et des pratiques pour certains bâtiments ;
- les architectes sont sélectionnés pour les projets visant à remplacer des bâtiments vétustes et peu performants en matière énergétique : remplacement de la cuisine, nouveau Centre technique municipal en substitution de deux bâtiments.

3. Prospective, investissement et financement

Les éléments fondamentaux pour la prospective financière de la Ville sont présentés dans cette troisième partie : les recettes, les investissements et les évolutions sur les dépenses de fonctionnement.

3.1 Des dépenses de fonctionnement en augmentation pour l'année 2024

- Une nouvelle hausse des dépenses de personnel en 2024 de 1 million € après celle de + 2.7 millions au BP 2023 qui impactera l'ensemble du mandat
- L'impact de l'inflation sur les dépenses d'énergie : + 785 k€
- Une augmentation constante de la population qui nécessite de redimensionner les services fournis et donc les dépenses

3.2 Des recettes stables pour l'année 2024

- L'évolution forfaitaire des bases locatives est élevée mais moins importante qu'en 2023 : +3.9% contre 7,1 % en 2023
- Des droits de mutations en berne : perte de 0.9 million de recettes entre 2022 et 2023, d'où la faible prévision pour 2024
- La stabilité des dotations d'Etat et de Nantes métropole

3.3 Les crédits d'investissements en 2024

Les opérations d'investissements marquantes pour l'année 2024 sont les suivantes :

- Amélioration du gymnase de la Trocadière
- Travaux sur le groupe scolaire Château sud
- Travaux d'accessibilité
- Aménagement de la maison de la tranquillité publique

3.4 Des points de vigilance sur 2024 et le reste du mandat

La section de fonctionnement est censée dégager de l'épargne afin de limiter le recours à l'emprunt pour financer les investissements. Or, avec une augmentation plus rapide des dépenses que des recettes, cette épargne risque de fondre et par là-même de nous empêcher de financer la programmation pluriannuelle des investissements

De plus, Rezé accueille un nombre croissant d'habitants d'année en année. Par conséquent, les différents services publics sont davantage sollicités, que ce soit pour les équipements, les écoles, les espaces verts, les demandes associatives, etc. Cette croissance explique également le besoin en dépenses courantes et nouveaux équipements.

3.5 Un levier pour augmenter les recettes

Le seul levier structurel et substantiel qui reste à la discrétion des communes pour augmenter leurs recettes de fonctionnement est la hausse du taux de taxe foncière. Dans le cas de Rezé, un point de taux supplémentaire de taxe foncière sur les propriétés bâties (TFPB) rapporte 550 k€ de recettes nouvelles.

Le taux communal actuel de la TFPB est de 45,29 %, après l'augmentation de 2 points décidée au BP 2023.

3.6 La dette

L'évolution de la dette

Le niveau d'endettement de la Ville de Rezé est faible par rapport à la moyenne constatée dans les collectivités de la même strate. Cette situation est liée à la politique prudentielle qui a incité la collectivité à **majoritairement autofinancer ses investissements**. Le remboursement des intérêts d'emprunts représente ainsi moins de 1% des dépenses réelles de fonctionnement de la Ville de Rezé.

Malgré une politique ambitieuse d'investissements, la Ville n'a fait que peu appel à l'emprunt pour financer ses investissements. Le capital restant dû (CRD) est ainsi de 18.6 millions d'euros et le ratio de la dette par habitant est toujours inférieur à la moyenne des villes de même strate.

Depuis 2019, la Ville profite des faibles taux pratiqués pour financer certains investissements, il faut néanmoins préciser que cette tendance prend fin à compter de 2022. Une vigilance est de mise sur l'emprunt qu'il serait nécessaire de contracter en 2024 pour financer nos investissements au vu de la diminution de l'épargne brute

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
CRD (*) au 31/12	20 089	19 651	20 277	20 354	20 313	18 636
<i>dont nouvel emprunt (*)</i>	<i>3 512</i>	<i>2 000</i>	<i>2 000</i>	<i>1 500</i>	<i>1 800</i>	<i>0</i>
Remboursement du capital (*)	1 468	2 438	1 374	1 423	1 842	1 652
Dette par habitant	486 €	470 €	476 €	501 €	470 €	430 €

*En milliers d'euros

Les caractéristiques de la dette (au 31/12/2023) :

Capital restant dû (CRD)	Taux moyen (ExEx, Annuel)	Durée de vie résiduelle	Durée de vie moyenne	Nombre de lignes
18 635 687 €	2.64 %	10 ans et 11 mois	5 ans et 11 mois	10

La Ville dispose de 10 emprunts pour un taux moyen global de 2.64 %. Pour rappel le taux moyen de la dette correspond à la moyenne des taux de chaque emprunt, pondérée par leur capital restant dû total. Ce taux est en hausse par rapport à 2022 (2.04%).

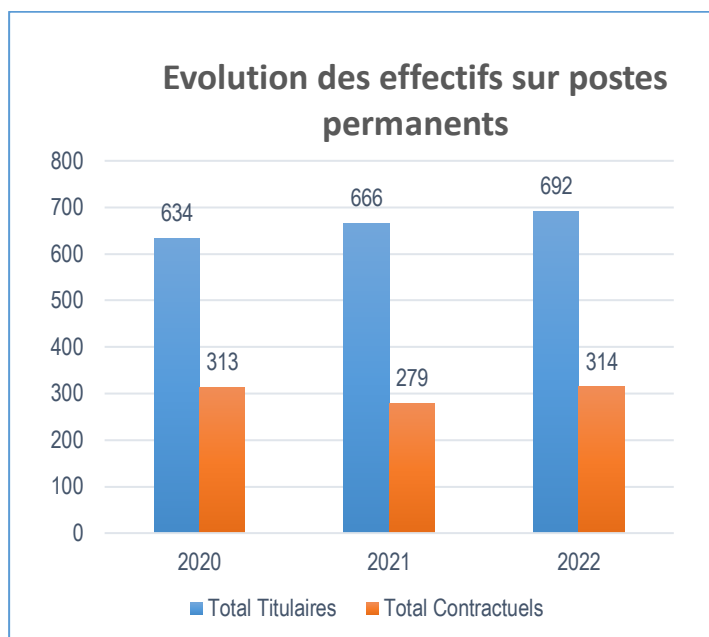
Type	Capital Restant Dû	% d'exposition	Taux moyen
Fixe	12 944 374 €	69.46 %	2.04 %
Variable	2 276 622 €	12.22 %	4.64 %
Livret A	3 414 689 €	18.32 %	3.60 %
Ensemble des risques	18 635 686 €	100,00 %	2.64 %

Prospective

Au vu des investissements programmés pour la mise en œuvre du projet de mandat, et au regard des contraintes présentées plus haut, la Ville devra se financer via le recours à l'emprunt. À la vue de l'évolution récente des taux, et en cas de hausse importante de la dette, les charges d'intérêts pourraient augmenter et peser davantage sur la section de fonctionnement.

4 La gestion des ressources humaines

4.1 Structure et évolution des effectifs (Ville et CCAS) (extraits du Rapport Social Unique - données 2021)



L'effectif permanent au 31 décembre 2022 était de 1006 agents, soit une augmentation de 6.5 % par rapport au 31 décembre 2021 (ce qui correspond à 61 postes).

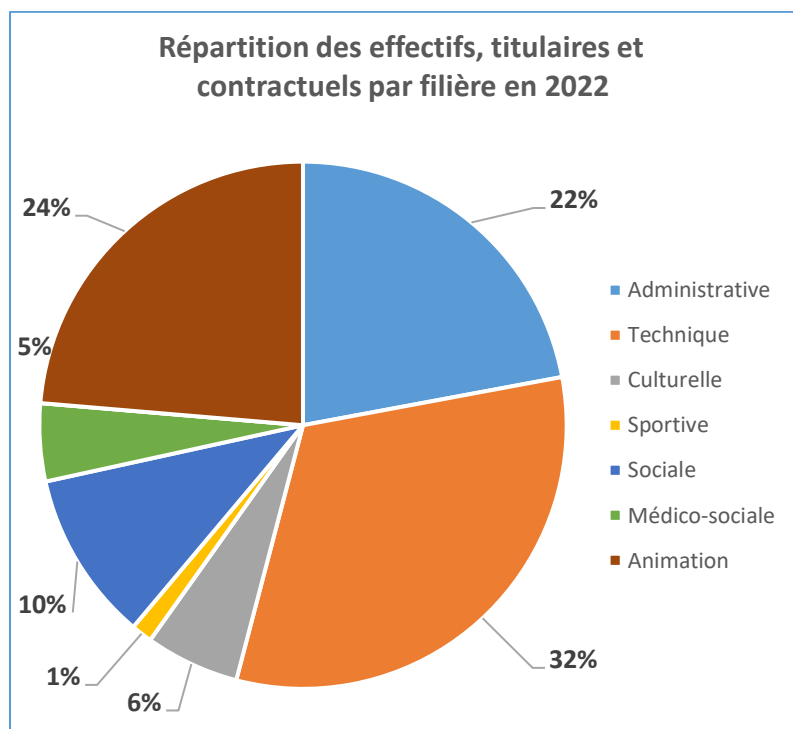
Cette augmentation fait suite aux créations de poste validées et des recrutements sur des postes vacants.

Nb : les effectifs comptabilisent l'ensemble des agents Ville et CCAS

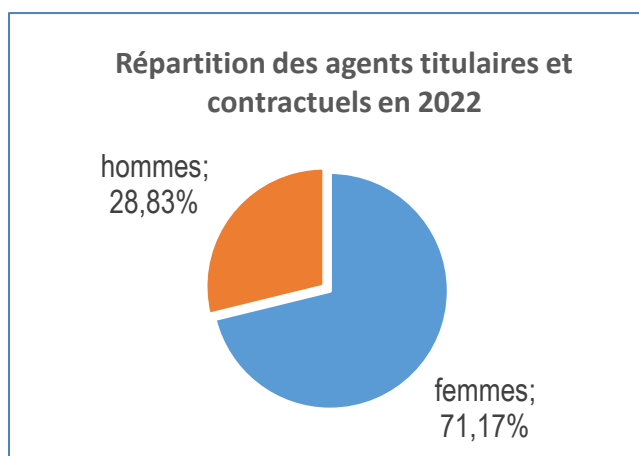
Nb : les effectifs comptabilisent l'ensemble des agents Ville et CCAS

L'effectif global reste globalement stable avec une répartition entre les titulaires et les contractuels suivante :

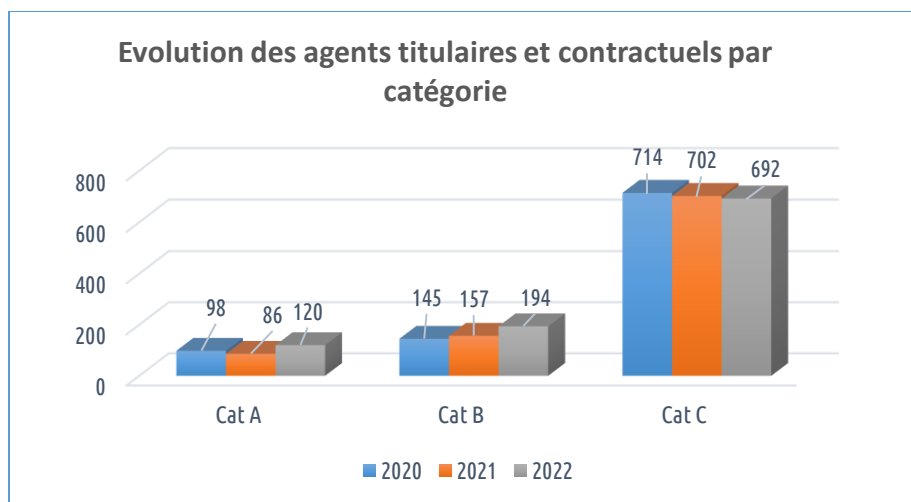
- Une augmentation de 3.9 % des titulaires (+26)
- Une augmentation de 12.5 % des contractuels (+35)



Les effectifs se concentrent majoritairement au sein de la filière technique qui représente 322 agents ce qui correspond à près de 32 % de l'effectif. 61% des effectifs masculins travaillent au sein de cette filière.



La répartition femmes/hommes des effectifs reste similaire avec un effectif majoritairement féminin, plus de 7 agents sur 10 sont des femmes. (Données 2021 : 70.9 % de femmes et 29.1 % d'hommes). Les effectifs titulaires sur emplois permanents sont composés de 462 femmes et 230 hommes. Pour les effectifs contractuels : 254 femmes et 60 hommes.



Les agents de catégorie C représentent la grande majorité des effectifs avec 68.79%, une proportion qui diminue par rapport à 2021 (74.3 %).

L'augmentation des effectifs de la catégorie B est relative au reclassement du cadre d'emploi des auxiliaires de puériculture et aides-soignants (anciennement auxiliaires de soins) appliqué en janvier 2022.

En catégorie A, quelques postes ont fait l'objet de requalifications et d'autres ont été créés.

4.2 L'évolution de la masse salariale

La maîtrise des charges de personnel est fondamentale car elles représentent plus de 55 % des dépenses réelles de fonctionnement, ce qui implique des logiques renforcées de gestion prévisionnelle des effectifs et des emplois, avec une priorité donnée aux projets de mobilité interne et aux logiques de redéploiement.

Sur les exercices 2020 et 2021, les dépenses liées à la masse salariale étaient globalement inférieures aux prévisions budgétaires. La crise sanitaire et l'intensification des mouvements de personnel ont généré des économies inattendues lesquelles ont permis d'absorber les surcoûts liés aux diverses évolutions réglementaires et aux mesures locales (refonte des grilles indiciaires, indemnités de fin de contrats, revalorisation des participations employeur...).

On constatait en fin de période une hausse des dépenses liée à plusieurs recrutements statutaires et à la prolongation de renforts dans certains services. Par ailleurs, la mise en œuvre du projet politique porté par

l'équipe municipale ne pouvait se faire à moyens constants. Lors des arbitrages budgétaires, de nombreux besoins liés aux moyens humains sont apparus comme justifiés soit pour répondre à l'activité normale des directions, soit pour permettre la prise en charge de nouvelles activités liées au projet de mandat. Ainsi, afin d'assurer le bon fonctionnement des services, de nombreux postes ont été créés et déployés progressivement entre 2021 et 2022. L'impact en année pleine pour l'ensemble de ces créations est d'environ 1M€.

En conséquence, les dépenses de personnel - globalement stables en première partie d'exercice - ont connu une hausse exceptionnelle au cours du second semestre 2022. L'augmentation des effectifs a été accompagnée de mesures nationales ayant de forts impacts sur la masse salariale (revalorisation du point d'indice de +3.5%, évolution des seuils de rémunération par rapport à la valeur du SMIC...). Les surcoûts générés en 2022 qui ne sont que partiel, impact de manière pleine et entière l'exercice 2023. A ces impacts 2022, il faut également ajouter une nouvelle revalorisation du point d'indice de 1.5%, une évolution des grilles indiciaires (revalorisation de l'indice minimum), une reconduction de la GIPA pour les agents aillant une évolution de leur traitement inférieur à l'évolution de l'inflation et l'intégration de la phase intermédiaire (revalorisation des montants planchers : cat C et B) de la refonte du régime indemnitaire.

Par ailleurs, on constate des hausses conjoncturelles dans les services sur les enveloppes budgétaires de renforts et de remplacements.

En 2023, les dépenses de personnel s'élevaient à 40 476 k€ (dont 28 834 K€ sur le budget principal de la Ville). Pour l'exercice 2024, le budget prévisionnel s'établit à 43 207 k€ (dont 30 305 K€ pour la budget principal), soit une évolution de 6.8 % de CA à BP (et de 5.1% sur le budget principal).

Il est à noter que le budget 2024 sera notamment impacté par les mesures réglementaires établies en 2023 (636 K€), les 5 points d'indice supplémentaires pour tous les agents à partir du 1^{er} janvier 2024 (495 k€) ainsi que la poursuite de la refonte du RI (374 k€).

La prospective liée à cette forte progression des dépenses de personnel ne pourra être intégrée sans faire évoluer les équilibres budgétaires de la collectivité. L'un des grands enjeux de l'exercice et de ceux qui suivront consistera à mettre en cohérence la maîtrise de la masse salariale avec les engagements et les objectifs portés par le projet de mandat.

4.3 Evolution des rémunérations

Evolution des grilles indiciaires

Au cours de l'année 2022, deux augmentations successives du salaire minimum de croissance (SMIC) ont conduit à des revalorisations indiciaires pour les plus bas échelons de la Fonction Publique. Puis au 1^{er} janvier 2023, à la suite du décret du 22 décembre 2022 l'indice majoré minimum est passé à **353 (au lieu de 352)**.

Au 1^{er} mai 2023, le minimum de traitement des agents publics a été revalorisé à l'indice majoré de 361 suite à une nouvelle évolution du SMIC. Puis au 1^{er} juillet 2023 une nouvelle révision des grilles a permis d'attribuer jusqu'à 9 points d'indice supplémentaires pour les plus bas salaires. L'impact budgétaire de ces mesures sur la masse salariale est évalué à **241 K€ en année pleine**.

A partir du 1^{er} janvier 2024, une revalorisation forfaitaire de 5 points d'indice est prévue pour tous les agents. **L'impact budgétaire de cette mesure est estimé à hauteur de 311 k€ pour le budget principal.**

Revalorisation du point d'indice

En 2023, dans la continuité de l'année 2022 (augmentation de la valeur du point de 3.5 % au 1^{er} juillet 2022, soit un impact de 1.038 M€), le gouvernement a acté l'augmentation de la valeur du point dans un objectif de lutte contre la baisse du pouvoir d'achat dans la fonction publique. Le point d'indice a été revalorisé de **+1,5% au 1^{er} juillet 2023**. L'impact concerne l'ensemble des traitements indiciaires des agents publics, les charges patronales liées mais également la NBI, le SFT ou encore l'indemnité de résidence. Au total, l'impact pour la collectivité est évalué à **236 K€ en année pleine**.

Reconduction de la GIPA

Le dispositif GIPA a été reconduit pour l'année 2023. Si l'évolution du traitement indiciaire des agents publics sur la nouvelle période de référence (quatre années comprises entre le 31 décembre 2018 et le 31 décembre 2022) est inférieure à l'inflation, ils peuvent alors percevoir la GIPA (Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat). Le taux de l'inflation sur la période s'élève à 8.19%.

Le chiffrage prévisionnel a minima du coût de la GIPA s'élève à 72 090 € alors que le montant budgété pour 2023 est de 18 000 €, soit un écart de 52 090 €.

Refonte du régime indemnitaire

Outre le traitement indiciaire, le régime indemnitaire est un élément déterminant pour renforcer l'attractivité des collectivités. Le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) est l'outil indemnitaire de référence composé d'une part mensuelle liée aux métiers exercés, l'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise) et d'une part annuelle liée à l'engagement professionnel, le CIA (Complément Indemnitaire Annuel).

L'IFSE a été instauré progressivement à partir de 2016 pour la très grande majorité des cadres d'emplois présents au sein de la Ville. Le CIA n'était appliqué qu'au cadre d'emplois des administrateurs territoriaux.

En fin d'année 2022, l'assemblée a pu délibérer sur les principes et la mise en œuvre d'une refonte du régime indemnitaire de la Ville. Le dispositif s'articule autour de plusieurs évolutions successives avec des impacts budgétaires répartis sur les exercices 2023 et 2024. L'enveloppe budgétaire allouée pour l'année 2023 s'élève à 500K€.

La première phase de l'évolution du régime indemnitaire a consisté à traiter les fragilités juridiques du dispositif, à savoir : la sécurisation de la prime semestrielle d'une part ; l'adoption du complément indemnitaire annuel (CIA). Cette première phase s'est conclue par la délibération du 16 décembre 2022 qui a été appliqué au 16 décembre 2022.

La deuxième phase du projet consiste à réinterroger plus globalement la structuration du régime indemnitaire au regard des objectifs d'équité et de revalorisation.

Pour répondre à ces objectifs, la Ville souhaite faire évoluer le régime indemnitaire d'une logique fondée principalement sur des éléments statutaires (statut, filière, catégorie, cadre d'emploi) vers une logique professionnelle reposant sur le métier et les fonctions exercées. Cette approche permet de garantir une équité de traitement entre les agents exerçant des fonctions identiques ou similaires, quelle que soit leur statut (titulaire, contractuel) et leur situation professionnelle (catégorie, filière, cadre d'emploi).

Cette évolution vers un système plus équitable et plus lisible doit s'opérer en tenant compte des contraintes financières de la Ville qui fait face à une augmentation importante de sa masse salariale et l'effet report et immédiat de mesures nationales (revalorisation du point d'indice au 1er juillet 2022, du SMIC au 1er mai 2023...).

L'enjeu est donc de trouver un équilibre pérenne entre cohérence, équité et lisibilité du nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) d'une part, et de la maîtrise de la masse salariale d'autre part.

Les discussions menées entre les élus et les organisations syndicales en 2023 conduisent à proposer une revalorisation des montants de référence de l'IFSE selon l'approche métier suivante :

1/ d'attirer les candidats et de fidéliser les agents en poste

Comparativement à d'autres collectivités du territoire de niveau comparable, le montant d'IFSE doit être adapté pour rester attractif.

2/ de reconnaître les spécificités de certaines familles de métier à partir des 4 axes suivants :

- les métiers d'encadrement intermédiaire et de proximité
- les métiers qui assurent l'interface avec les citoyen.nes
- les métiers qui œuvrent pour la cohésion sociale sur le territoire

- les métiers qui nécessitent une expertise spécifique très concurrentielle

3/ d'ajuster les montants des groupes de fonctions de certaines missions à leurs nouvelles catégories d'emploi

- les fonctions d'éducateurs de jeunes enfants et d'assistants socio-éducatifs (cat A)

- les fonctions d'auxiliaires de puériculture (cat B)

L'impact budgétaire sur l'année 2023 s'élève à hauteur de 485 k€ en incluant le surcoût du complément IFSE, le CIA.

Les discussions se poursuivent au premier trimestre 2024.

Démarche de requalification des postes

Un projet de requalification de certains postes avait été initié en 2021. Celui-ci vise à reconnaître l'évolution des missions et des responsabilités liées à certains métiers et leur appartenance à un cadre d'emploi de catégorie supérieure. Face à la forte progression de la masse salariale et aux réflexions menées sur la reconnaissance des métiers (projet régime indemnitaire), ce projet sera mené avec une vigilance particulière en 2024. Certaines des requalifications pourront être reportées dans le cadre d'une étude plus globale.

4.4 Evolution des avantages en nature et avantages sociaux

La Ville participe au financement de la protection sociale complémentaire des agents au travers de **participations employeur à la prévoyance et à la santé**. Suite à l'augmentation des montants de la participation employeur en 2022, la collectivité a fait le choix de revaloriser de 15% les montants de participation prévoyance au 01/01/2023 et a dû procéder à un ajustement des tranches du fait de la revalorisation de l'indice majoré minimum. L'impact sur la masse salariale était estimé à 31 k€ pour la prévoyance et 21 k€ pour la mutuelle en année pleine.

Selon les chiffres du Rapport Social Unique 2022, 360 agents ont bénéficié de la participation à la santé pour un montant total de 104 977 € (2021 : 87 617 €). Par ailleurs, ce sont 638 agents qui ont bénéficié en 2022 de la participation employeur à la prévoyance pour un montant de 194 575 € (2021 : 136 303 €). Le nombre de bénéficiaire est en légère diminution et les enveloppes budgétaires sont en augmentation par rapport aux années précédentes.

La collectivité fournit également à ses agents une **aide à la mobilité** visant à favoriser l'utilisation des modes de transport doux pour les déplacements domicile/travail. En 2023, le nombre d'agents bénéficiaires s'élève à **70**. La participation de l'employeur correspond aujourd'hui à un budget de **15 866 euros** et est en cohérence avec les orientations du projet de mandat. Au 1er septembre 2023, la prise en charge des frais de transports publics (TAN, LILA, TER, SNCF, Biclou) a été revalorisée, elle est passée de **50 % à 75 %**. L'impact de cette augmentation est estimé à hauteur de **5 426 €** sans considération de l'effet incitatif de la mesure pour les années à venir.

Par ailleurs, la délibération du conseil municipal du 11 février 2021 a permis la mise en place du « **forfait mobilités durables** » ; dispositif visant à encourager le recours au vélo et à l'autopartage sur les trajets domicile-travail. Puis les conditions et modalités de versement de ce forfait ont été élargies par le décret du 13 décembre 2022. Ces évolutions portent sur l'élargissement du champ des bénéficiaires et la possibilité de cumuler intégralement le forfait avec le remboursement partiel d'un abonnement de transport en commun. Le montant annuel du FMD est fixé à :

- **100 €** lorsque le nombre de déplacements est compris entre 30 et 59 jours ;

- **200 €** lorsque le nombre de déplacements est compris entre 60 et 99 jours ;

- **300 €** lorsque le nombre de déplacements est d'au moins 100 jours.

Au total **113 agents** ont pu bénéficier de cette aide au titre de l'année 2023, pour un montant annuel de **22 929 €**

4.5 Temps de travail

Contexte :

Conformément aux dispositions de l'article 47 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui accordaient aux collectivités territoriales un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour définir, dans les conditions fixées à l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, les règles relatives au temps de travail de leurs agents, le conseil municipal de la commune de Rezé a, par délibération en date du 16 décembre 2022, procédé à la mise en conformité de la durée annuelle du travail de ses agents.

Aux termes de cette délibération, le conseil municipal a fixé la durée annuelle du temps de travail à Rezé à 1 607 heures à compter du 1er janvier 2023 et a instauré un régime dérogatoire basé sur une durée annuelle de travail fixée à 1575h. La faculté de réduire la durée annuelle du travail pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions et métiers exercés est prévue à l'article 2 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001.

La délibération susvisée a fait l'objet d'un certain nombre d'observations de la part du contrôle de la légalité. A l'issue d'un cycle d'échanges avec les services de la Préfecture entre juin et novembre 2023, il est apparu nécessaire de faire évoluer la délibération existante d'ici la fin du second semestre 2023, afin de mettre en application les nouvelles modalités à compter du 01 janvier 2024, avec une mise en œuvre différée pour les agents annualisés en référence à la période scolaire au 1er septembre 2024.

Dispositif issu de la délibération du 21 décembre 2023 :

Les orientations prises par la ville de Rezé sont fondées sur une reconnaissance des sujétions inhérentes au travail exercé par les agentes et agents. En effet, l'équipe municipale et les organisations syndicales ont conjointement veillé à la prise en compte des contraintes retenues dans les versions antérieures du dispositif, afin de garantir l'application d'un régime dérogatoire au plus grand nombre de métiers visés par cette possibilité réglementaire. Un nombre important d'activités sont réalisées en régie à la ville de Rezé, ce qui a consisté en un argument favorable au maintien de régimes dérogatoires.

- La nature des sujétions retenues

Ce sont 9 sujétions qui ont été définies et précisées puis appliquées à chacun des métiers existants au sein de la collectivité :

Sujétion retenue et applicable aux métiers	Définition de la contrainte
Manutentions manuelles de charges	Toute opération de transport ou de soutien d'une charge dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, exige un effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs
Travail avec des machines et outils vibrants	Toute utilisation de matériels ou de machines-outils générant des vibrations aux mains et aux bras et/ou à l'ensemble du corps
Travail à contraintes posturales et articulaires	Toute activité de travail nécessitant une posture demandant des amplitudes articulaires extrêmes et/ou la mise en jeu de forces importantes ou encore de certains gestes répétitifs à cadence élevée
Travail en plein air avec une exposition directe aux intempéries et aux aléas climatiques	Tout travail en extérieur exposant les agents à la chaleur, au froid, à la pluie, au vent ou à la neige

Travail avec un bruit important	Tout travail ou activité exposant l'agent à des bruits de forte intensité sur une durée importante
Travail en milieu humide ou à vapeurs, à poussières ou fumées (dont eau, chlore, CO2 mécanique)	Tout travail exposant l'agent à un air pollué par des particules nocives malgré l'existence des EPI et des mesures de prévention
Travail en milieu hermétique totalement privé de lumière naturelle	Exposition journalière à la lumière exclusivement artificielle
Travail comprenant des week-end et/ou jours fériés	Tout travail incluant une disponibilité le week-end (minimum 8/an) et/ou les jours fériés pour assurer le service au public
Travail en horaires décalés	Cycle de travail hebdomadaire débutant avant 7h30 et/ou finissant après 19h, cycle de travail hebdomadaire avec une large amplitude horaire et une coupure égale ou supérieure à 2h, cycle de travail avec une modulation hebdomadaire supérieure ou égale à 42h, cycle de travail hebdomadaire comprenant un travail de nuit supérieur ou égal à 1h (compris entre 22h et 5h).

Toute sujétion appliquée ouvre droit à 8h de réduction du temps de travail annuel. Elles sont cumulables dans la limite de 4, soit 32 heures maximales de réduction annuelles (1575h).

- **Les régimes dérogatoires à la durée annuelle du travail**

Ce sont 4 régimes dérogatoires qui ont été définis, selon le nombre de contraintes retenues pour chaque métiers, donnant lieu à la réduction de temps de travail suivante :

Nombre de sujétions appliquées au métier	Régime annuel
1	1599h
2	1591h
3	1583h
4 ou plus	1575h